

# **TYÖSSÄOPPIMINEN AMMATILLISEN OSAAMISEN PERUSTA**

## **Case Pietari**

**Brita Sahros**

Opinnäytetyö  
Syyskuu 2009

Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma  
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU  
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tekijä(t) SAHROS, Brita	Julkaisun laji Opinnäytetyö			
	Sivumäärä 55	Julkaisun kieli suomi		
	Luottamuksellisuus Salainen <input type="checkbox"/> saakka			
Työn nimi TYÖSSÄOPPIMINEN AMMATILLISEN OSAAMISEN PERUSTA Case Pietari-ryhmä				
Koulutusohjelma Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma				
Työn ohjaaja(t) HINTIKKA-MÄKINEN, Kirsti				
Toimeksiantaja(t) Edupoli				
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tutkimusongelmana oli selvittää, miten oppisopimuskoulutukseen liittyvä työssäoppimisjakso toteutui Pietari-ryhmän opiskelijoiden osalta. Tutkimuksessa olivat mukana ne opiskelijat, jotka suorittivat puhdistusalan tutkinnon.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä aineiston keruussa oli teemahaastattelu. Työssä käytettiin laadullista tutkimusotetta. Teemahaastatteluun osallistui työpaikkaohjaajia, opiskelijoita, koulutus- ja työnantajaorganisaatioiden edustajia, yhteensä kuusi henkilöä. Haastateltavat työpaikkaohjaajat ja opiskelijat valittiin sattumanvaraisesti. Muista henkilöistä valittiin ne, jotka ovat olleet mukana ryhmän rekrytoinnissa ja koulutuksessa. Haastattelun teema-alueita olivat työssäoppimisjakson suunnitelmallisuus, työssäoppimisen toteutus käytännössä, työssäoppimisen arviointi, itsearviointi, oppimisilmapiiri, tutkinnon perusteiden toteutuminen sekä yhteistyö eri osapuolten välillä. Haastattelukysymykset räätälöitiin sen mukaan, missä roolissa kukin toimija vaikutti.</p> <p>Tulokset osoittivat, että työssäoppimisjakson onnistuminen edellyttää kokonaisvaltaista suunnittelua. Suunnitelma tulee laatia jo ennen opiskelijan saapumista, ja sitä tarkennetaan työssäoppimisjakson aikana. Työpaikkaohjaajan rooli on keskeinen työssäoppimisjakson onnistumiselle, joten työpaikkaohjaajat on koulutettava ja perehdytettävä hyvin. Rakentava palaute toimii opiskelijalle tärkeänä tukena koko opiskelun ajan.</p> <p>Tutkimuksen aineiston pohjalta laadittiin ehdotuksia käytännön suunnittelun avuksi. Tutkimuksessa havaitut asiat edellyttävät jatkotyöskentelyä, jotta työssäoppimisjaksosta tulisi suunniteltu prosessi, joka tukisi ammatillisen osaamisen kehittymistä.</p>				
Avainsanat (asiasanat) Työssäoppiminen, ammatillinen osaaminen, puhdistusalan ammattitaitovaatimukset, oppisopimuskoulutus, elinikäinen oppiminen				
Muut tiedot				

Author(s) <b>SAHROS, Brita</b>	Type of Publication <b>Bachelor's Thesis</b>	
	Pages <b>55</b>	Language <b>Finnish</b>
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title <b>On the job learning – the foundation of the professional knoww-howw. Case St. Petersburg</b>		
Degree Programme <b>Degree Programme in Service Managment</b>		
Tutor(s) <b>HINTIKKA-MÄKINEN, Kirsti</b>		
Assigned by <b>Edupoli</b>		
Abstract <p>The research scheme was to clarify how successfully the apprenticeship training related on-the-job-learning period for students from St. Petersburg, undertaking the Vocational Qualification in Cleaning Services, was implemented.</p> <p>The research method employed for material compilation was based on theme related interviews. The study was qualitative.</p> <p>Six people participated in the interviews representing the workplace instructors, students and employing organisation representatives. The students and workplace instructors were randomly selected. The other participants were selected based on their participation in the recruitment and training of the group. The interviews covered the following areas: evaluation of the on-the-job-learning period, self-evaluation, learning atmosphere, the realization of the requirements of the competence-based qualification and the work role of each person involved.</p> <p>The results showed that comprehensive planning must be implemented for the on-the-job-learning period to be successful. The plans must be drawn up even before the students' arrival at the workplace and defined in more detail during the period of on-the-job-learning. The role of the workplace instructor is essential to the success of the period and therefore, sufficient and correct training and orientation of the instructors is extremely important. There is also great importance on the role of constructive feedback to the student throughout the entire study period.</p> <p>Suggestions based on the findings of the research have been drawn up to assist in the practicalities required in the planning period. In order to develop an actual planning process for on-the-job-learning periods, the matters found in this research require follow-up work which in turn will support vocational skills development.</p>		
Keywords <b>On-the-job-learning, vocational skills, requirements of the competence based Vocational Qualification in Cleaning Services, apprenticeship training, life-long learning.</b>		
Miscellaneous		

## SISÄLTÖ

1 ” OPPIA IKÄ KAIKKI ” .....	3
2 PUHTAUSPALVELUALAN AMMATILLINEN OSAAMINEN .....	6
2.1 Ammattitaitovaatimukset puhdistusalalla .....	7
2.2 Puhdistuspalvelualan koulutus .....	10
3 TYÖSSÄ OPPIMINEN AMMATILLISEN OSAAMISEN PERUSTANA.....	10
3.1 Käsitteet oppimisesta .....	10
3.2 Työssäoppimisen edellytyksiä .....	14
3.3 Työssäoppimisjakson onnistuminen .....	16
3.4 Työpaikkaohjaajan merkitys työssäoppimisessa .....	19
4 PIETARI-RYHMÄN OPISKELIJAT .....	21
4.1 Opiskelijat .....	21
4.2 Koulutusorganisaatio Edupoli .....	22
4.3 Työnantajaorganisaatio Palmia .....	22
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	23
5.1 Tutkimusongelma .....	23
5.2 Tutkimusmenetelmä .....	23
5.3 Aineiston keruu ja käsittely .....	24
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	25
6.1 Työpaikkaohjaajien haastattelu .....	26
6.2 Opiskelijoiden haastattelu.....	27
6.3 Työnantajaorganisaation edustajan haastattelu .....	28
6.4 Koulutusorganisaatioin edustajan haastattelu .....	29
6.5 Työpaikkaohjaajien info .....	30
6.6 Johtopäätökset .....	30
6.7 Kehittämiskohteet.....	34
7 POHDINTA .....	37
LÄHTEET .....	42
LIITTEET .....	44
Liite 1. Teemahaastattelukysymykset työpaikkaohjaajille.....	44
Liite 2. Teemahaastattelukysymykset opiskelijoille.....	45
Liite 3. Teemahaastattelukysymykset koulutusorganisaatioin .....	
edustajalle.....	46
Liite 4. Teemahaastattelukysymys työnantajaorganisaation edustajalle .....	47

Liite 5. Koulutuskertomus .....	48
Koulutuskertomus.....	48
Liite 6. Tehtäväpassi .....	50

## KUVIOT

KUVIO 1. Yleisiä ammattitaitovaatimuksia suhteessa puhdistuspalvelualan ammattitaitovaatimukseen.....	9
KUVIO 2. Työssäoppimisen prosessikuvaus.....	15

## TAULUKOT

TAULUKKO 1. Puhdistuspalvelujen perustutkinnon pakolliset osiot ammatillisine sisältöineen.....	10
TAULUKKO 2. Esimerkki suunnitelmasta.....	35
TAULUKKO 3. Työssäoppimisjakson toteuttamissuunnitelma.....	36

## 1 ” OPPIA IKÄ KAIKKI ”

Kaukana eivät ole ajat, jolloin käsitykset puhdistuspalvelualan ammattitaidosta kiteytyivät ajatukseen ” kaikki naisethan nyt siivota osaa ”. Nykyään ymmärretään, millaista ammattitaitoa alalla vaaditaan ja asenteet siivoojia, toimitilahuoltajia ja laitoshuoltajia kohtaan ovat muuttuneet. Koulutus on nostanut alan arvostusta, ja nykyään puhdistuspalvelualallekin tunnistetaan ammattitaitovaatimukset. Harva alan ammattilainen tekee enää pelkää siivoustyötä, vaan asiakkaat haluavat ostaa palveluyrityksiltä laajempia palvelukokonaisuuksia. Tämä edellyttää henkilöstöltä laajempaa ammatti- osaamista ja oikeaa asennetta asiakaspalveluun.

Ammattitaitoisen henkilöstön saanti on ainakin pääkaupunkiseudulla suuri haaste. Tilanne ei helpotu tulevaisuudessa, koska alalta on arvioitu poistuvan lähivuosina toistakymmentätuhatta siivoojaa. Helpottaakseen työvoimapulaa yritykset ovat palkanneet ulkomaista työvoimaa ja tarvitsevat sitä varmasti myös tulevaisuudessa. Onpa kyse kotimaisesta tai ulkomaisesta työvoimasta, niin oleellisin seikka onnistuneen rekrytoinnin jälkeen on henkilöstön koulutus ja perehdytys. (Siljamäki 2008.)

Koulutusorganisaatioiden toimesta puhdistuspalvelualan koulusta on niin nuorisosteelle kuin aikuisillekin paljon tarjolla, ja eräs sen muodoista on oppisopimuskoulutus. Oppisopimuksen tarjoaminen henkilöstölle on hyvä keino kouluttaa uutta henkilöstöä tai päivittää vanhojen osaamista. Näyttö-tutkintoon johtava oppisopimuskoulutus on koulutusta, jossa koulutusorganisaatio huolehtii ammattialan perusopetuksesta sekä näyttötutkintojen järjestämisestä. Yrityksen tehtävänä on tarjota opiskelijoille työssäoppimispaikkoja, sekä näyttötutkinnon suorituspaikkoja.

Aidossa työympäristössä tapahtuvalla oppimisella on suuri osuus ammatillisessa kehittämisessä. Työssäoppimisjaksolla tapahtuu oppimisesta 80 % ja teoriajaksoilla vain 20 %. Työssäoppimisjakso on tärkeä prosessi, jonka

onnistumiseen kannattaa panostaa, jotta lopputulos olisi kaikkia osapuolia tyydyttävä. (Seppälä 2007,10.)

Virallisia työssäoppimisen määritelmiä esiintyy suomalaisessa kirjallisuudessa niukasti, mutta englanninkieliset termit on-the-job learning ja on-the-job training tarkoittavat työssäoppimista. Työssäoppiminen voidaan ymmärtää työhön liittyvänä koulutuksena, jonkin tutkinnon edellytyksiin kuuluvana harjoittelujaksolina tai oppisopimusjärjestelmänä. Entisaikaan työssä oppiminen oli luonnollinen osa ammattitaidon kehittymistä ja joskus ainoa tapa siirtää oppia ”isältä pojalle ” Erityisesti käsityöläisammateissa oppimisen yhteydessä puhuttiin mestari-kisälli - asetelmasta. Nykyisin ammatillisessa koulutuksessa harjoittelujaksolla eli työssäoppimisella on erityinen painotus. (Ruohotie, Honka & Mustonen 2000, 41.)

Opinnäytetyöni tilaajana toimi koulutusorganisaatio Edupoli, joka tekee yhteistyötä monen yrityksen kanssa vastaten oppisopimusopiskelijoiden teoriaopetuksesta ja näyttötutkintojen järjestämisestä. Uudenlainen yhteistyön muoto kehittyi Edupolin ja Helsingin kaupungin liikelaitos Palmian välille vuonna 2007. Yhteistyönä Edupoli ja Palmia sopivat työvoiman rekrytoinnista Pietarista sekä työvoiman kouluttamisesta ja työllistämisestä Helsingissä. Edupolin yhteydet Inkerin Liittoon käynnistivät Pietarissa rekrytointitapahtuman, jossa inkerinsuomalaisia nk. paluumuuttojonossa olevia aktivoitiin hakeutumaan koulutukseen ja työhön Suomeen.

Tapahtuman myötä rekrytoitiin 29 henkilöä, joista 17 puhtauspalvelualalle ja 12 kiinteistöhoitoalalle. Palmia tarjosi opiskelijoille työssäoppimispaikat, jotka perustuivat määräaikaiseen työsuhteeseen. Opiskelijat tarvitsivat myös muita kotoutumiseen liittyvien seikkojen järjestelemistä, sillä osalla oli mukana myös päiväkotitai kouluikäisiä lapsia. Palmian yhteyshenkilö avusti käytännön järjestelyissä, kuten asuntojen ja huonekalujen sekä päiväkotitai koulupaikkojen etsimisessä läheltä uutta kotia.

Tutkimukseni tavoitteena on selvittää, miten oppisopimuskoulutukseen kiinteästi liittyvä työssäoppimisjakso toteutuu ja onnistuu käytännössä kyseisten opiskelijoiden osalta. Tarkastelen toteutumista oppimisen ja työssäoppimisen

teorioiden lähtökohdista. Näkökulmana puhdistuspalvelualan tutkinnon perusteet ja alan ammattitaitovaatimukset.

Pietarin ryhmän opiskelijat suorittavat puhdistuspalvelujen tai talotekniikan perustutkinnon, ja työssäoppimisjakso toteutuu Palmian tarjoamilla työpaikoilla. Rajasin tutkimukseni koskemaan vain puhdistuspalvelujen perustutkinnon suorittavia. Selvitys tehtiin teemahaastattelemalla muutamaa opiskelijaa, työpaikkaohjaajaa sekä työnantajan ja koulutusorganisaation edustajaa.

Opinnäytetyöni on ajankohtainen, koska eläköitymisen myötä tarvitsemme lisää työvoimaa ja pärjätäkseen yhä kovenemassa kilpailussa yritykset tarvitsevat ammattitaitoisen ja sitoutuneen henkilöstön. Oppisopimuskoulutuksen tarjoaminen on hyvä vaihtoehto kouluttaa uutta henkilöstöä tai päivittää vanhojen osaamista. Työssäoppiminen on moninainen prosessi, jossa jokaisella toimijalla, koulutusorganisaatioilla, työnantajaorganisaatiolla, työpaikkaohjaajalla ja opiskelijalla on oma tärkeä rooli. Ilman jokaisen osa-puolen sitoutumista ei työssäoppimisjaksosta saavuteta kaikkia osapuolia tyydyttävää lopputulosta.

Ymmärtääkseen työssäoppimista tulee ymmärtää oppimista yleensä, ja siksi valitsin ne tietolähteiksi, joissa käsitellään oppimisen ja työssäoppimisen peruskäsitteitä. Hyvän katsauksen oppimisen perusteista antoivat mm. Engeström (1992) ja Sarala & Sarala (1998). Työssäoppimisen teorioita koottiin myös kirjoista, joissa tietoa esitettiin perusasioiden valossa. Näitä peruskäsitteitä ovat esittäneet esimerkiksi Sarala & Sarala (1998). Työssäoppimisen prosessia käsitelivät teorioissaan Ruohotie, Kulmala & Siikaniemi (1998) sekä Pohjonen (2004). Seppälän (2007) mukaan työ-paikkaohjaajan merkitys on eräs keskeisin seikoista työssäoppimisjakson onnistumisessa.

Ammattitaitoa käsitelivät teorioissaan Helakorpi (1992) ja Räisänen (1998), jotka määrittivät sen kyvyksi hallita toimintaa ja ajattelua määritellen sen kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla. Puhdistusalan ammattitaitoa käsiteltiin kirjassa Kehittyvä siivoustyö (1999). Lähdemateriaalista tuli hyvin esiin muutos, joka on tapahtunut oppimisen ymmärtämisessä pelkästä tiedon siirrosta



elinikäisen oppimisen käsitteeksi. Muita tarvittavia tietoja työhöni saatiin Opetushallituksen www-sivuilta sekä koulutusorganisaatio Edupolin materiaalista.

## 2 PUHTAUSPALVELUALAN AMMATILLINEN OSAAMINEN

Ammattitaito määritellään kyvyksi hallita koko työprosessi ajatteluna ja kykynä toimia oikein vaihtuvissa tilanteissa. Se on pysyvä tekemisen valmius, joka edellyttää harjaantumista ja koostuu useasta osataidosta. Työtehtävien muutokset heijastuvat ammattitaitovaatimusten muutoksiin. Työelämän kehityssuunnat ovat vaikuttaneet ammatinhallintaan. Tällä tarkoitetaan toiminnan hallintaa ajattelun tasolla ja kykyä säädellä sitä kulloisenkin tehtävän vaatimalla tasolla. Ammattitaitoiselta työntekijältä edellytetään tiedollisten ja taidollisten ominaisuuksien lisäksi sosiaalisia taitoja. Ammattitaitoon vaikuttavat yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet sekä kaikki fyysiset ja sosiaaliset ympäristötekijät. (Helakorpi 1992, 28 - 29, 31 - 32, 34.)

Räisäsen mukaan ammattitaito ei ole yksilön pysyvä vaan dynaaminen ominaisuus. Se on kyky yhdistää ammattiin kuuluvat tiedot ja taidot kokonaisuudeksi. Ammattitaito myös muuttuu ja kehittyy toimintaympäristön, työtehtävien ja työpaikan vaatimusten, persoonallisen kehityksen ja henkisen tilan mukaan. Osa ammattitaitoa ovat myös työntekijän sosiaaliset taidot, joita onkin viime aikoina korostettu. (Räisänen 1998, 11.)

Räisänen (1998, 11) määrittelee ammattitaidon myös seuraavasti:

- ydintaidot
- reunataidot
- äänettömät taidot
- piilotetut taidot
- näkymättömät taidot
- avaintaidot

Ydintaidoilla tarkoitetaan taitoja, joita ammatissa tarvitaan yleisemmin. Niitä ovat mm. työn tekniseen osaamiseen liittyvät taidot. Ydintaidot edellyttävät

alan perustietoja ja niiden hallintaa käytännössä sekä ammatillista ja eettistä sitoutumista työhön. (Räisänen 1998, 11.)

Reunataitoja työntekijä tarvitsee työssään satunnaisesti, yleensä yllättävissä tilanteissa. Nämä taidot voivat liittyä työn tekniseen suorittamiseen, ja ne edellyttävät perusasioiden hallintaa. Äänettömiä taitoja on vaikea kuvailla ja ilmaista. Näitä taitoja opitaan usein erehdyksen kautta. Ne ovat kuitenkin tärkeitä taitoja, jotka ilmenevät nopeasti ja kysyvät työntekijän ongelmanratkaisukykyä. Piilotetut taidot halutaan salata, niillä työntekijä voi saavuttaa niillä esim. kilpailuetua tai niitä voidaan käyttää valtataisteluun työpaikoilla. Piilotetut taidot liittyvät kiinteästi työn tekoon ja työpaikkaan. Avaintaitoja tarvitaan muutostilanteissa, joissa etsitään uusia ja poikkeavia toimintatapoja. Näillä taidoilla työntekijä voi hankkia uusia taitoja tai ratkaista ongelmia. (Räisänen 1998, 11 - 12.)

Nykyisin työntekijän käsitykset itsestään suhteessa työhön ja ammattiin ovat entistä tärkeämpiä. Palkkatyökin on yhä yrittäjämäisempää, joka edellyttää yksilöltä vahvempaa ammatillista identiteettiä ja aktiivista toimijuutta. Oman osaamisen esittäminen, tunnistaminen, näkyväksi tekeminen ja markkinointi ovat työelämässä hyviä kilpailuvaltteja. (Eteläpelto & Onnismaa 2006, 27.)

## **2.1 Ammattitaitovaatimukset puhdistusalalla**

Käsitys siitä, että siivota osaa kuka tahansa ja siivoukseen tarvitaan vain runsaasti vettä, vahvaa pesuainetta, rievuksi vanha kalsarinlahje sekä fyysistä voimaa, on onneksi vanhentunut. Nykyään puhdistuspalveluala ymmärretään tärkeäksi ammattialaksi, jolle tunnustetaan ammattitaito- ja osaamisvaatimukset. Puhdistuspalveluala on ennen kaikkea palveluala, jossa toiminnan tulee olla asiakaslähtöistä ja henkilöstön palveluhenkistä sekä joustavaa.

Tekninen ammattitaito on tärkeä osa puhdistuspalvelualan ammatillista osaamista. Tähän kuuluvat tiedot siivousmenetelmistä, -välineistä, -koneista ja -aineista.

Teknisen ammattiosaamisen rinnalle on noussut myös muita ominaisuuksia. Puhdistuspalvelualan ammattilaiselta edellytetään kokonaisvaltaista ammat-

tiosaamista, jossa huomioidaan koko palveluprosessi, ihmissuhde-taidot, it-sensä tunteminen ja vuorovaikutustaidot. Yrittäjähenkisyys on myös vahvasti mukana, mikä tarkoittaa mm. lisääntyvää vastuunottoa tehtävistä ja työyksi-köistä kokonaisuudessaan. ATK-taitojen hallintaa tarvitaan tulevaisuudessa lisääntyvästi. (Kehittyvä siivoustyö 1999, 5.)

Oman työn suunnittelulla ja priorisoinnin hallinnalla on tässä kiireisessä ajassa suuri merkitys myös työntekijän jaksamisen kannalta. Sanonta ” hyvin suunniteltu on puoliksi tehty ” pitää paikkansa. Asioiden tärkeysjärjestyksen ymmärtäminen helpottaa työskentelyä kiireisessä työtahdissa. Tehtävien priorisointi ei tarkoita niiden tekemättä jättämistä, vaan niiden asettamista tärkeys-järjestykseen yllättävissä tilanteissa, huomioiden asiakkaan näkökulma. (Kehittyvä siivoustyö 1999, 5.)

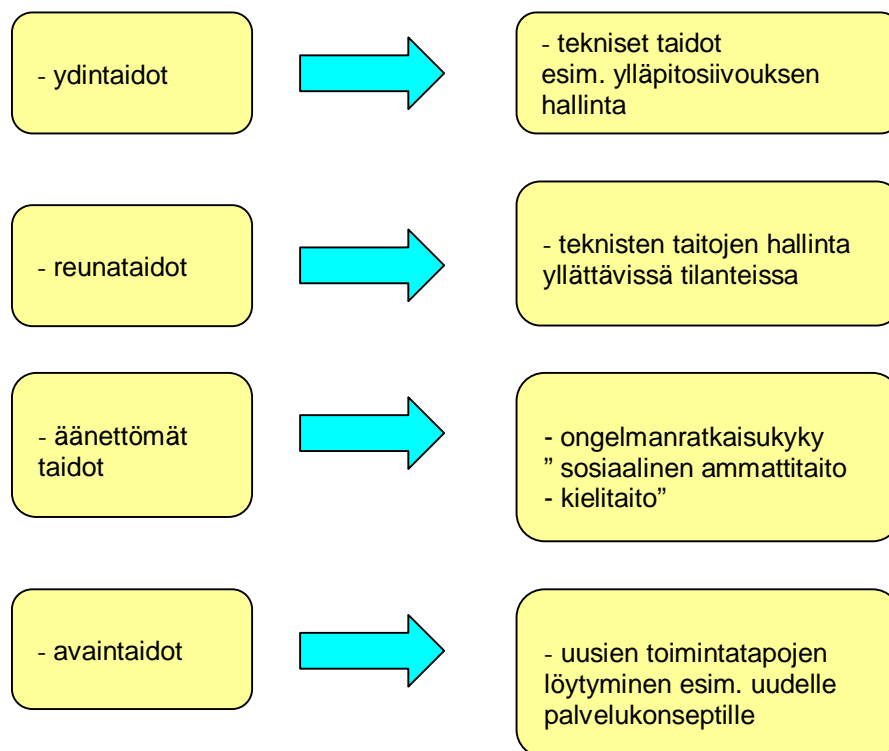
Käytännössä priorisointi tarkoittaa esim. muutosta päivittäiseen työsuunnitelmaan asiakkaiden tarpeiden mukaan. Toimitilahuoltajan on päätettävä tehtävien tärkeysjärjestys: Onko tärkeämpää saada esim. neuvottelutila nopeasti edustuskuntoon juuri alkavaa yllättävää tapahtumaa varten vai puhdistaa tila, joka on työsuunnitelmassa? Kestävä kehitys ja sen merkityksen ymmärtäminen omassa työssä on tulevaisuudessa yhä tärkeämpää. Asiakkaan opastaminen esim. jätteiden lajittelussa on usein toimitilahuoltajan tehtävä. (Kehittyvä siivoustyö 1999, 5.)

Miellyttävä käytös ja tilanteen mukaiset sosiaaliset taidot ovat keskeisiä asiakaspalvelutehtävässä. Tärkeitä taitoja ovat myös asiakkaan kuunteleminen ja huomioiminen. Työntekijät ovat yrityksen käyntikortteja ja tekevät myös markkinointi- ja myyntityötä. Siisti ulkoasu kertoo niin henkilöstä itsestään kuin yrityksestäkin. Yhtenäiset työasut, asialliset henkilökortit ja työntekijän huoliteltu ulkoasu antavat yrityksestä luotettavan ja henkilöstä ammattitaitoisen kuvan. (Kehittyvä siivoustyö 1999, 5.)

Työntekijän motivaatioilla on merkitystä työssä jaksamiseen. Hyvä kunto auttaa jaksamaan fyysisessä työssä. Hyvä yleiskunto auttaa myös henkiseen jaksamiseen, ja tätä kautta motivaatio työhön kasvaa. Puidustupalvelualan tehtävät ovat vaihtelevia, ja hyvällä työalueiden suunnittelulla saadaan raken-

nettua työntekijöille mielekkäitä kokonaisuuksia. Tämä edellyttää kuitenkin myös työntekijän kiinnostusta omaa työtä kohtaan, ja hänen tulee kokea aitoa mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä. Työntekijällä tulee olla rohkeutta arvioida kriittisesti omaa työtään ja muuttaa rutiineja. Ongelmat on koettava haasteena, jotka pyritään ratkaisemaan keskittyen oleellisiin seikkoihin. Palautteen anto- ja vastaanottotaito sekä oman työn arviointi ovat tarpeellisia taitoja jokapäiväisessä työssä. (Kehittyvä siivoustyö 1999, 5.)

Kuviossa1 on esimerkkejä, siitä miten yleiset ammattitaito-vaatimukset toteutuvat puhdistuspalvelualan ammattitaitovaatimuksissa.



KUVIO 1. Yleisiä ammattitaitovaatimuksia suhteessa puhdistuspalvelualan ammattitaitovaatimuksiin

## 2.2 Puhdistuspalvelualan koulutus

Puhdistuspalvelujen perustutkinto koostuu kolmesta pakollisesta osiosta ja kolmesta valinnaisesta osiosta. Tutkinnon osat on määritelty Opetushallituksen määräyksessä 17/011/2000 Puhdistuspalvelujen perustutkinto 2000. (Opetushallitus 2000).

TAULUKKO 1. Puhdistuspalvelujen perustutkinnon pakolliset osiot ammatillisine sisältöineen (Opetushallitus 2000.)

Tutkinnon osa	Tutkinnon osan ammatillinen sisältö
Pakollinen Puhdistuspalvelut	ylläpitosiivous tekstiilien huolto tiedonhankinta
Pakollinen Toimitilapalvelut	siivouspalvelut asiakkaan neuvonnan ja opastuksen sekä toimitotehtävät kokousjärjestelyt ja tarjoilut toimitilojen viihtyvyydestä huolehtimisen kiinteistönhoidon
Pakollinen Siivouspalvelut	työkyvyn ylläpitämisen ja työturvallisuuden oman työn suunnittelun ja kehittäminen

Tutkinnon vapaasti valittavat tutkinnon osiot ovat:

- siivouspalvelut erityiskohteissa
- siivouspalveluyrityksessä toiminen
- asiakkaan kohtaamisen ja avustaminen (Opetushallitus 2008.)

## 3 TYÖSSÄ OPPIMINEN AMMATILLISEN OSAAMISEN PERUSTANA

### 3.1 Käsitykset oppimisesta

Ymmärtääksemme työssäoppimista laajempänä kokonaisuutena, meidän tulee ymmärtää myös oppimista yleensä. Engeströmin (1992, 19) teorian mukaan oppiminen ei ole vain teknistä suorittamista ja tietorakenteiden soveltamista. Oppimisprosessissa myös oppijan kasvuympäristöllä ja elinpiirillä on

merkitystä. Myönteiset asenteet ja selkeät tavoitteet auttavat käsittelemään tietoa ja auttavat oppimaan. Oppiminen on elinikäistä, ja sitä tapahtuu myös harrastusten parissa sekä vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Erityisesti aikuisopiskelijan oppimis-prosessissa tulee huomioida koko hänen elämänkäärensä ja hyödyntää näitä tietoja niin teoriaopetuksessa kuin työssäoppimisessäkin. (Engeström 1992, 19 -20.)

Hyvän oppimisen käsitteeseen liittyy myös virheellisiä väitteitä. Tavanomaisia käsityksiä oppimisesta on, että se on tiedon, eli tosi-asioiden vastaanottamista ja varastoimista muistiin. Oppiminen käsitetään myös taitosuoritusten harjoituksina, joita pyritään vahvistamaan toistoilla ja motivaatioita lisätään palkitseamalla. Asenteet ja käyttäytymismallit omaksutaan tunnepohjaisten ja sosiaalisten elämysten välityksellä.

(Engeström 1992, 18.)

Oppiminen on mielletävä oppijan henkiseksi toiminnaksi ja jolloin oppiminen ei ole ainoastaan tiedon vastaanottamista ja varastoimista. Oppiminen perustuu aina myös oppilaan aikaisempaan toimintaan. Tieto on kokonaisuuksien hahmottamista. Lapsen ja aikuisen oppiminen noudattaa samoja periaatteita. asiat sisäistetään ensin apuvälineiden avulla, lapsella esim. palikat. Aikuisenkin tarvitsee oppimisen tueksi apuvälineitä, sellaisina toimivat esim. muistiinpanot, kartat, piirustukset yms. ja lisäksi oppilaalla tulee olla mahdollisuus selvittää ajatuksiaan kysymällä. Opitun teoratiedon tulee myös olla käytäntöön soveltuvaa. (Engeström 1992, 20.)

Pohjosen mukaan (2005) oppimistulokseen vaikuttavat monenlaiset seikat. Keskeisessä asemassa ovat oppijan omat ajatusrakenteet ja kokemuksista kertyneet mielikuvat. Oppijalla voi myös olla vahvoja tunnepohjaisia tai älyllisiä esteitä, jolloin tiedon perille meno hidastuu tai jopa estyy kokonaan. (Pohjonen 2004, 98.) Sarala ja Sarala painottavat (1998) elinikäisessä oppimisessa aikaisempien kokemusten merkitystä, jossa tiedot ja taidot ovat kehittyneet pitkällä aikavälillä. Opetellessa uusia asioita kokemuseräiset tiedot ja taidot ovat luonnollisesti käytettävissä. Niiden avulla syvennetään tuttuja käsitteitä ja omaksutaan uusia. (Sarala & Sarala 1998,139.)

Oppiminen voidaan jakaa myös oppimissykleihin, jotka erotellaan neljään vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe on välitön omakohtainen kokemus. Toisessa vaiheessa syntyy reflektiivinen havainto, jossa oppilas tarkastelee kriittisesti saamaansa teorian tietoa ja arvio tätä kautta oppimaansa. Kolmanneksi opiskelija muuttaa abstraktin käsitteeseen konkreettiseksi, eli soveltaa teorian tietoa käytäntöön ja neljännessä vaiheessa hän soveltaa tietonsa kokeilemalla oppimaansa käytännössä. (Sarala & Sarala 1998, 139.)

Edellä viitattujen teorioiden pohjalta on selvillä, että oppiakseen ihminen tarvitsee kykyä havainnoida, tehdä päätelmiä ja ymmärtää oppimaansa. Oppimiseen vaikuttavat esimerkiksi oppijan temperamentti ja mieliala. Oppija tarvitsee myös määrätietoisuuden pyrkimyksen sekä tahdon ja halun oppia. Oppijoita on monenlaisia ja oppimiseroja tulee huomioida myös edellä mainittujen teorioiden kautta. Nykyään maassamme oppijoina on paljon maahanmuuttajia ja heidän oppimisessaan tulisi erityisesti huomioida tarvittava kielitaito, kulttuuriset temperamenttierot sekä kulttuurien väliset erot yleensä.

Oppimisen käsitys pelkästä tiedon siirrosta on muuttunut elinikäisen oppimisen käsitteeksi. Maailma ja tieto ympärillämme ovat jatkuvan muutoksen alla ja olemme alati uusien haasteiden edessä. Ennen kouluttauduimme ammattiin, tai opimme ”työ tekijäänsä neuvoo” periaatteella. Pysyvän kulmakiven elämässämme muodosti vakituinen työpaikka. Näinhän on tänäkin päivänä, vaikka yhä harvemmalle on pysyvää työpaikkaa tarjolla. Nopeat muutokset ympärillämme pakottavat meidät päivittämään tietojamme ja oppimaan uutta. Erilaista koulutusta on paljon tarjolla myös aikuisille, tärkeään asemaan ovat nousseet myös työssäoppiminen, osaamisen kehittäminen ja mentorointi. Teoriatiedon rinnalla työssäoppiminen on hyvä keino päivittää ja kehittää ammatillista osaamista sekä valmentautua tutkinnon suorittamiseen.

Saralan ja Saralan (1998) teorian mukaan teoreettisen oppimisen rinnalle on noussut työssäoppiminen yhtenä tärkeänä osana ammattitaidon ja osaamisen kehittymistä. Nykyään se kuuluu pakollisena osana kaikkiin toisen asteen opintoihin. Työssäoppiminen on luonteva tapa kehittää henkilöstön osaamista ja toimintakykyä. Työssäoppimisella tarkoitetaan omista kokemuksista lähtevää

oppimista. (Sarala & Sarala 1998, 138.) Frisk (2003, 5) toteaa, että työssäoppimisesta puhuttaessa tarkoitetaan monenlaisia asioita. Se voidaan käsittää ammatilliseen koulutukseen kiinteästi liittyvänä, toisaalta se voidaan mieltää myös kaikkena työn äärellä tapahtuvana toimintana. Se voi olla myös synonyymi perehdyttämiselle, työnopastukselle ja henkilöstön kehittämiselle. Käytännössä se on näitä kaikkia. (Frisk 2003, 5.)

Työssäoppimisessa teoreettisen tiedon rinnalla oppiminen tapahtuu käytännön kautta, aidossa työympäristössä. Eräs keskeisistä tekijöistä työssäoppimisessa on reflektointi eli itsearviointi. Itsearvioinnin avulla henkilö tarkkailee itseään, toimintojaan ja siihen liittyviä tekijöitä. (Frisk 2003, 5.)

Työssäoppimisjakson aikana itsearvioinnin tulisi olla luonteva osa oppimista. Oppijan tarkastellessa työssäoppimisjakson aikana toimintaansa ja suorittaessaan itsearviointia hän mahdollistaa myös jälkikäteisen arvioinnin. Tämä tarkoittaa kokemusten jakamista esim. työpakkaohjaajien ja työtovereiden kanssa ja joka on oppimisen kannalta erittäin hedelmällistä. (Koivisto & Poikela 2000, 76.) Toinen näkökulma ammatillisen tiedon muodostumiseen liittyy metakognitiivisiin tietoihin ja taitoihin. Tämä on pitkäaikaisen harjaantumisen kautta syntynyt tekemisen ja toiminnan malli. Tässäkin kokemuseräisen oppimisen focus on kuitenkin itsearvioinnissa. Mikäli oppilas ei ymmärrä itsearvioinnin merkitystä, eikä näin ollen arvio omaa toimintaansa tulee toiminnasta rutiininomaista ja automatisoitunutta, jolloin siihen ei sisälly oppimista. (Koivisto, Poikela 2000, 87 - 88.)

Kaikista edellä mainituista määritelmistä löytyy paljon esimerkkejä päivittäisessä työssä. Perehdytämme uutta kollegaa, eläkkeelle siirtyvät työntekijät siirtävät tietoja uusille tulokkaille ja organisaatiolla on henkilöstön kehittämissuunnitelma osaamiskartoituksineen. Toimintamme on kuitenkin usein suunnittelematonta ja emme arkipäivän tilanteissa edes huomaa jakavamme tietoa. Ymmärtääksemme työssäoppimista kokonaisuutena meidän tulee olla selvillä mitä työssäoppiminen on, mitä prosessissa tapahtuu ja miten se toteutetaan käytännössä.



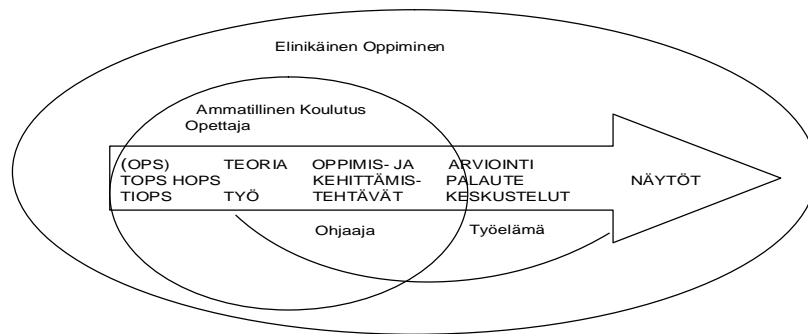
Työssäoppimisjaksosta tulisi olla mahdollisimman suuri hyöty työnantajaorganisaatiolle, koulutusorganisaatiolle, työpaikkaopastajille ja ennen kaikkea opiskelijoille. Oppiminen mielletään elinikäiseksi toiminnaksi, joten sanonta ”oppia ikä kaikki ” pitää hyvin paikkansa.

### **3.2 Työssäoppimisen edellytyksiä**

Aidossa työympäristössä tapahtuvalla työssäoppimisjaksolla on suuri osuus ammatillisessa koulutuksessa, sillä peräti 80 % oppimisesta tapahtuu käytännön työssä ja vain 20 % teoriajaksolla. Tässä valossa työssäoppimisjakson onnistumisella on suuri merkitys opiskelijan ammattitaidon kehittämisessä. (Seppälä 2007, 10)

Työssäoppiminen on suunniteltu prosessi, jossa ammattilainen opastaa ja valmentaa noviisia todellisessa tai stimuloidussa ympäristössä. Suunnitelmallisuus tulee näkyä paitsi oppimistilanteessa myös ajankäytössä. Oppimisen tulee tapahtua opastajan ja opiskelijan vuorovaikutussuhteessa. Vuorovaikutus on tärkeää, koska opimme ison osan asioista vuorovaikutuksessa toisten kanssa tarkkailemalla, osallistumalla yhteistoiminnallisen suunnitteluun sekä ohjaamalla ja kouluttamalla toisia. Olipa kysymys työssäoppimisesta tai arkielämän tilanteista tapahtuvasta oppimisesta, oppijan motivaatiolla ja oman toiminnan arvioinnilla on merkitystä osaamisen kehittämisessä. (Ruohotie, Kulmala & Siikaniemi 1998, 58 - 59.)

Kaaviosta 2 selviää työssäoppimisen mallin prosessikuvaus, joka seuraa opiskelijan oppimisprosessin etenemistä (Pohjonen, 2000, 135).



KUVIO 2. Työssäoppimisen prosessikuvaus (Pohjonen 2004, 135)

Frisk (2003) määrittelee työssäoppimisen tavoitteeksi sen, että opiskelija oppii työpaikalla osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta. Tavoitteena on myös saada valmiuksia työelämään ja elinikäiseen oppimiseen. Onnistunut työssäoppiminen tarvitsee tuekseen hyvää ohjausta ja sen toteuttajiksi työpaikkaohjaajia. Työpaikkaohjaajan rooli on kokonaisvaltainen, hän huolehtii ammatillisen osaamisen kehittymisestä, perehdyttää työpaikan toimintakulttuuriin ja toimii opiskelijalle henkisenä tukena. (Frisk 2003, 28.)

Työssäoppiminen perustuu opetussuunnitelmaan ja ammatilliselle koulutukselle asetettuihin tavoitteisiin. Näin ollen työpaikkaohjaajan tulee tuntea alan niin ammattitaitovaatimukset kuin tutkinnon tavoitteetkin. Ohjaustyö on myös työelämään valmentamista ja lisäksi ohjaajan tulee toimia yhteyshenkilönä työpaikan ja oppilaitoksen välillä. Työpaikkaohjaajan tulee olla motivoitunut työhönsä ja nähdä, että henkilöstön koulutuksella, osaamisella ja ammattitaitoisen työvoiman uudistamisella on merkitystä työpaikan ja ammattialan tulevaisuudelle. (Frisk 2003, 28 - 29.)

Työssäoppimisen toteutusmalliin liittyy monia kysymyksiä, joiden lähtökohtana on yritysten johdon ja henkilöstön motivaatio. Ilman näiden toimijoiden sitoutumista ei työpaikoista synny työssäoppimispaikkoja. Opiskelijoiden ohjaamisesta yrityksen tulee saada myös korvaus, ja näin ollen opiskelija ei korvaa työntekijää. Opiskelun tulee lähteä työelämlähtöisesti ja yrityslähtöisesti unohta-

matta asiakaslähtöisyyttä eritoten yrityksen ja opiskelijan välillä. Yritykset, jotka ovat sitoutuneet henkilöstön kehittämiseen, suhtautuvat työssäoppimiseen myönteisesti. Nuorisoasteella työjaksosta tehdään kirjallinen sopimus teoriaopetuksesta vastaavan oppilaitoksen ja työssäoppimispaikan välillä. (Frisk 2003, 28.)

Pohjosen (2004) mukaa oppilaitoksen edustajalla tulee olla mahdollisuus tarkastella työssäoppimisjakson onnistumista sekä hänellä tulee olla mahdollisuus olla yhteydessä opiskelijaan ja työpaikkaohjaajaan. Pohjonen (2004) korostaa myös työssäoppimisen tavoitteellisuutta ja ohjauksen merkitystä. Sen tulee tapahtua aidossa työympäristössä ja teoriaopetuksen tulee tukea käytännön oppimista. Alan ammattitaitovaatimukset tulee tunnistaa, kuin myös mitä erikoisosaamista työtehtävä edellyttää. Oppijan elämäkokemusta ja aikaisempaa tietämystä ei voida sivuuttaa, vaan se tulee huomioida opetuksen suunnittelussa. Oppijan motivaatiolla ja yhteistyöllä kollegoiden kanssa on oppimisen kannalta merkitystä. Oppiminen olisi jaksotettava kokosuuksiksi, jotka tukevat työelämän tarpeita ja ottavat oppijan yksilöllisyyden huomioon. (Pohjonen 2004, 84, 136.)

### **3.3 Työssäoppimisjakson onnistuminen**

Työssäoppimisen onnistumiseksi tarvitaan tietoa ja ymmärrystä siitä, ketkä ovat osapuolina työssäoppimisprosessissa, mitä eri osapuolilta odotetaan ja millaisia käytännön järjestelyjä työssäoppiminen edellyttää. Osapuolina työssäoppimisprosessissa ovat työnantaja, oppilaitos, opiskelija ja työpaikkaohjaaja. Hyvä työssäoppiminen edellyttää kaikkien osapuolien sitoutumista, jotta tulos olisi kaikkia osapuolia tyydyttävä. Työnantajan tehtävänä on tarjota aito työympäristö työssäoppimista varten. Työssäoppimisjaksoon liittyy myös erilaisia sopimuksia, joista työnantaja ja oppilaitos yhdessä huolehtivat. (Ruohotie, Kulmala & Siikaniemi 1998, 58 - 59.) Työssäoppimisen tavoitteiden erilaisuudesta johtuen työnantajan ja oppilaitoksen väliset sopimukset ovat erilaiset nuoriso- kuin aikuisopiskelijoille (Sarante, 2009).

Oppilaitoksen tehtävänä on järjestää tietopuolinen koulutus ja tutkintotilaisuudet. Yhteydenpito työelämään, oppisopimuskeskukseen ja opiskelijoihin on tärkeä osa oppilaitoksen roolia. Oppilaitoksen tehtävänä on myös laatia henki-

lökohtainen opiskeluohjelma opiskelijan ja työnantajan kanssa. Työssäoppimisjakson pituus tulee määritellä niin, että, tarvittavat tiedot ja taidot voidaan sen aikana oppia. Tutkintoon johtavassa koulutuksessa opiskelijalle laaditaan koulutusorganisaation toimesta henkilökohtaistamissuunnitelma (HEKSU), joka pitää sisällään henkilökohtaisen näyttösuunnitelman (HENSU). Se koostuu tietopuolisesta lukusuunnitelmasta ja työssäoppimissuunnitelmasta. Henkilökohtaista opetussuunnitelmaa (HOPS) käytetään koulutuksissa, joka ei valmista tutkintoon. (Edupoli, 2009; Sarante 2008.)

Friskin mukaan (2003) työssäoppimisprosessissa työpaikkaohjaajan rooli on keskeinen. Hän vastaa opiskelijan käytännön työn opastuksesta ja sopeutumisesta työyhteisöön. Ennen työssäoppimisjakson alkua on tärkeää keskustella työpaikalla uuden tulokkaan saapumisesta ja laatia suunnitelma työssäoppimisjakson toteuttamiselle. Hyvä lähtökohta pohdinnalle on miettiä mitä työpaikallamme voi oppia? Millaiset puitteet tarjoamme esimerkiksi toimitilahuoltajan ammatillisen osaamisen kehittämiseksi? On myös selkiytettävä, mitä opiskelijan tulee oppia. Työpaikkaohjaajan rooli on tärkeä, mutta koko työyhteisö osallistuu opiskelijan työyhteisön toimintatapojen perehdyttämiseen. (Frisk 2003, 28.)

Aluksi työpaikkaohjaajan on tärkeää luoda hyvä ohjaussuhde opiskelijaan. Opiskelija ja työpaikkaohjaaja asettavat oppimiselle yhteiset tavoitteet, joita tarkennetaan tarpeen mukaan. Tavoitteet lähtevät puhdistuspalvelujen perustutkinnon ja ammatin osaamisen vaatimuksista. Toimitilahuoltajan kohdalla kyse on esimerkiksi työmenetelmien, koneiden, välineiden ja aineiden oikeasta käytöstä. Opiskelijalla on pohjana teoriaopetuksessa saadut tiedot, joita hän opastetusti soveltaa käytäntöön.

Opiskelijoita on monenlaisia ja työssäoppimisjakson aikana työpaikkaohjaajan on tärkeää tarkentaa myös opetusmenetelmiään. Se mikä sopii toiselle, ei ole välttämättä toimiva tapa toisen kohdalla. Opiskelijat on huomioitava yksilöinä ja hyvä vuorovaikutussuhde auttaa hankalissakin ohjaustilanteissa. Arviointia ja palautteen antoa ei tule jättää vain loppukeskusteluun, vaan sen tulee toimia koko työssäoppimisjakson ajan. (Frisk 2003, 28 - 30.)

Onnistunut työssäoppimisjakso edellyttää myös hyvää oppimisilmapiiriä. Oppimisilmapiirin tulee olla aikuismainen sekä fyysisesti että psykologisesti. Aikuisen opiskelijan tulee tuntea itsensä hyväksytyksi ja arvostetuksi. Opettajien, opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien tulee olla keskenään hyvässä vuorovaikutussuhteessa. Aikuiset opiskelijat ovat itseohjautuvia ja heidän tulisi osallistua oppimistarpeiden suunnitteluun ja toteuttamiseen. Opetuksen tulee perustua oppijakeskeiselle yhteissuunnittelulle ja demokraattiselle vuorovaikutukselle. (Ruohotie 2000, 126.)

Mielestäni hyvän lopputuloksen saavuttamiseksi on työssäoppimisprosessissa kaikkien osapuolten roolien selkeys ja tehtävään sitoutuminen tärkeää. Työnantajalta odotetaan, että opiskelijat työskentelevät aidossa työympäristössä ja oppiminen työpaikoilla on organisoitua, ohjattua ja tavoitteellista. Keskeistä työssäoppimisen onnistumisessa on hyvä ohjaus, jossa työpaikkaohjaajan rooli on tärkeä. Ilman riittävää koulutusta ja tehtävään sitoutumista on työpaikkaohjaajan vaikea suorittaa tehtävää.

Työssäoppimisjaksolla työpaikalla oppilaan rooli ei ole vain passiivinen tiedon vastaanottajan rooli, vaan hänen tulee olla aktiivisesti mukana prosessissa ja seurata tavoitteellisesti omaa kehitystään. Osallistumalla opiskelusuunnitelman tekoon yhdessä työpaikkaohjaajan ja / tai kouluttajan kanssa hän sitoutuu ottamaan vastuun omasta oppimisestaan. Opiskelija pitää työssäoppimisjaksosta oppimispäiväkirjaa ja suorittaa itsearviointia koko opiskelun ajan. (Pohjonen 2004, 84, 136.)

Opiskelijan on tärkeää saada työssäoppimisjakson aikana palautetta, säännölliset arviointikeskustelut tukevat oppimista. Työssäoppimisjakson päätyttyä arvioidaan koko jakson onnistumista. Palautteen anto toteutetaan hyvässä vuorovaikutuksessa yhdessä opiskelijan, opettajan ja työpaikkaohjaajan välillä. (Pohjonen 2004, 136.)

Varila ja Rekola (2003) esittävät työssäoppimisesta myös kriittisiä kannanottoja. Heidän mielestään sitä on korostettu viime vuosina työpaikoilla sekä oppilaitoksissa, niin että voidaan jopa puhua muotivirtauksesta. Heidän mielestään pitäisi pysähtyä miettimään, mitä käsitteellä tarkoitetaan omassa organisaati-

ossa, kuinka työpaikkaohjaajia tuetaan heidän vaativassa tehtävässä ja kuinka laadukasta toiminta on. (Varila & Rekola 2003, 5.)

Työssäoppiminen on kuviteltua monimutkaisempi ilmiö. Se on välineellistä ehdollistumista, sosiaalista, kognitiivista ja oivaltavaa oppimista. Työssäoppiminen on kokonaisvaltainen prosessi, johon on varattava riittävästi aikaa. Kyse on kuukausien työstä, jotka voidaan jakaa alku-, keski- ja loppuvaiheeseen. Alkuvaiheessa on keskeistä ottaa oppimisen haaste vastaan, keski-vaiheessa oppimisen taidot ja sosiaalinen ympäristö korostuvat ja loppuvaiheessa tärkeitä ovat oppimisen siirtovaikutukset ja oppimisen laajeneminen. (Varila & Rekola 2003, 6.)

Kaikkien osapuolten kannalta onnistuneen lopputuloksen saavuttaminen edellyttää työssäoppimisen periaatteiden toteutumista. Lähtökohtana on työssäoppimisjakson organisointi. Tarvitaan työnantaja- ja koulutusorganisaatiot, jotka sopivat keskenään ohjatusta ja valvotusta työssäoppimisjaksosta aidossa työympäristössä. Ammatin osaamisvaatimusten tulee lähteä tutkinnon perusteiden ja työelämän vaatimuksista ja ne tulee tunnistaa, jotta niihin voidaan vastata. Itsearviointi ja kriittinen oman toiminnan tarkastelu tukee opiskelijan ammatillista kehittymistä. (Pohjonen 2004, 84.)

Elämäkokemus ja aiemmin opittu on huomioitava prosessia kehitettäessä. Kokemuksen kautta tapahtuva ajattelu ja oppiminen korostuvat samoin kuin yhteistoiminnallinen vuorovaikutteinen oppiminen kollegoiden avulla. Oppimisen kokonaisuus on räätälöitävä opiskelijan osaamisesta ja työelämän tarpeista. Opiskelijan motivaatiolla on oppimisen kannalta oleellinen merkitys. (Pohjonen 2004, 84.)

### **3.4 Työpaikkaohjaajan merkitys työssäoppimisessa**

Seppälän (2007) mukaan kaikissa työssäoppimista käsittelevissä teorioissa on työpaikkaohjauksen merkitys noussut yhdeksi keskeiseksi tekijäksi työssäoppimisen onnistumisessa. Työpaikkaohjaajan tehtävä on haastava ja hänen tulisi olla hyvin perehtynyt tehtävän vaatimuksiin ennen tehtävään ryhtymistä. Työpaikkaohjaajan olisi hyvä olla mukana solmittaessa oppisopimusta, koska se toimisi tärkeänä osana perehdytystä. Hänen tulee myös tutustua tutkinnon

sisältöön ja ammattitaitovaatimuksiin. Hän tekee opiskelijan kanssa henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman ja arvio opiskelijan lähtötason. He tekevät yhdessä konkreettisen työssä oppimisen suunnitelman, jossa tutkinnon perusteiden täytyy soveltua työpaikan työtehtäviin. (Seppälä 2007, 11 - 12.)

Työpaikkaohjaajan tulee tuntea käsitteet työssäoppiminen, tietopuolinen opetus, valmistava koulutus, näytöt ja henkilökohtaistaminen. Hänen on mahdollisuuksien mukaan osallistuttava lähiopetuspäiville tai selvitettävä niiden sisältö opiskelijalta. Hänen on varmistettava, että tietopuolinen opetus ja työssä oppiminen tukevat toisiaan. Tärkeää on opiskelijan työn seuraaminen ja sen arviointi yhdessä opiskelijan kanssa opiskelun edetessä. Etukäteen sovitut ammatilliset keskustelut oppilaan tukevat opiskelijan ammatissa kehittymistä. (Seppälä 2007, 11 - 12.)

Osallistuminen työpaikkaohjaajien koulutukseen ja perehdytykseen antavat tukea tehtävän suorittamiseen. Vain kyselemällä, keskustelemalla ja kyseenalaistamalla voidaan kehittää toimintaa. Työpaikkaohjaajat osallistuvat näytöihin ja niiden arviointeihin tilanteen mukaan. Hänen tulee toimia myös ammatillisena esikuvana opiskelijoille. (Seppälä 2007, 11.)

”Mitä juuri tässä ohjauksessa tapahtuu?” kysymys kuvaa hyvin jokaisen ohjaussuhteen ainutkertaisuutta. On kyse opiskelijan ja työpaikkaohjaajan välisestä tapahtumasta. Tilanne on tästä syystä haasteellinen ja sitä lisää ohjauksen sanan abstraktisuus. On haastavaa muuttaa teoria käytännöksi, eli ohjauksen purkaminen käytännön toimiksi edellyttää paljon ajatustyötä ja suunnittelua, jotka voi tehdä vain ohjaaja itse. Ohjauksen omakohtainen hahmottaminen vaatii työtä ja itsetutkiskelua, mutta se antaa samalla merkitystä ja mielekkyyttä ohjaustyöhön. Työpaikkaohjaajan rooli ei vaadi muodollista pedagogista pätevyyttä tai kasvatustieteellistä koulutusta, mutta hänen tulisi olla selvillä mitä hän tietää ja ymmärtää aikuisen oppimisesta. Mitkä seikat vaikuttavat oppimiseen ja ammatilliseen kehittymiseen. Tiettyjen oppimisen ehtojen ja esteiden ymmärtäminen helpottaa ohjaustyötä. (Seppälä 2007, 13.)

## 4 PIETARI-RYHMÄN OPISKELIJAT

### 4.1 Opiskelijat

Case Pietari ryhmän muodostivat inkerinsuomalaiset, paluumuuttaja -jonossa olevat ja Pietarissa asuvat Venäjän kansalaiset. Koulutuksesta tiedottaminen ja koulutukseen hakeminen tapahtuivat Pietarissa toimivan Inkerin Liiton avustuksella. Koulutukseen haki 49 henkilöä. Haastatteluun kutsuttiin 46 henkilöä, joista 29 valittiin koulutukseen. Opiskelijoista 17 suuntautui puhdistuspalvelualalle ja 12 kiinteistöhoitoon tai kouluisännän tehtäviin. Lähes kaikilla oli muun alan opintoja tai suoritettuja tutkintoja omassa kotimaassaan, osalla yliopistotasoisia esimerkiksi tekniikan alan tutkintoja. (Sarante, 2009.)

Suomessa on säädetty ammatillisen koulutuksen järjestämisestä laki, Laki ammatillisen koulutuksen järjestämisestä 631 / 1998, joka velvoittaa koulutusorganisaatioita toimimaan sen mukaan. Tämän lisäksi 1.3.2007 on asetuksella säädetty henkilökohtaistamismääräys. Määräys velvoittaa koulutuksen järjestäjiä toimimaan asiakaslähtöisesti. Näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutuvien tulee saada ohjausta ja neuvontaa. Henkilökohtaistamismääräys korostaa koulutuksen järjestäjien yhteistyötä työpaikkojen edustajien, näyttötutkinnon järjestäjien ja muiden asiantuntijoiden välillä. (Opetushallitus 2007, 5 - 6.)

Henkilökohtaistamissuunnitelman pohjalta tehdään työssäoppimisjakson suunnitelma, jonka laativat koulutus- ja työnantajaorganisaation edustajat yhdessä opiskelijan kanssa (Opetushallitus 2007). Case Pietari ryhmän kaikille opiskelijoille laadittiin lain edellyttämä henkilökohtaistamissuunnitelma (HEKSU) ja koulutus aloitettiin opetussuunnitelman mukaisesti.

Opiskelijoiden opinnot koostuivat kahdesta osasta. Ensimmäinen jakso, niin sanottu orientaatiojakso, oli 27.4. - 10.6.2007. Koulutuksen aloitti 29 henkilöä. Koulutus toteutettiin Pietarissa oman työn ohella kolmena päivänä viikossa, perjantaisin, lauantaisin ja sunnuntaisin. Opetuspäiviä oli yhteensä 18 kpl. Jakson tavoitteena oli lisätä opiskelijan suomen kielen taitoa, Suomi tietoutta, suomalaista työelämätietoutta ja siivoustekniikan ja kouluisännän työn perusteita. Opiskelu toteutettiin monimuoto- opiskeluna: luentoina, toiminnallisina



tehtävinä, ryhmätöinä, keskusteluina ja etätehtävinä. Koulutuksen hyväksyttävästi suorittaneet valittiin oppisopimuskoulutukseen Helsingin kaupungille ja työnantajavirastona toimi liikelaitos Palmia. (Sarante, 2009)

Toinen jakso 3.9.2007 - 31.1.2010 on oppisopimusjakso Helsingissä, sen aloitti 27 henkilöä. Opiskelijat ovat oppisopimuksen ajan määräaikaisessa työsuhteessa Palmiaan ja saavat oppisopimusajalta palkkaa. Palmia on avustanut asuntojen, työlupien asioiden järjestämisessä. Koulutuksen hyväksytysti suorittaneet ja alalle soveltuvat saavat valmistumisensa jälkeen työtä Helsingin kaupungilta, liikelaitos Palmialta. (Sarante, 2009.)

#### **4.2 Koulutusorganisaatio Edupoli**

Edupoli on aikuisten oppimiskeskus, joka on jo yli kolmen vuosikymmenen ajan kehittänyt aikuisten ammatillista osaamista ja antanut valmiuksia työelämässä menestymiseen. Tarjontaan kuuluvat joustavat ja käytännön läheiset koulutukset ja ammatilliset tutkinnot aikuisille sekä koulutuspalvelut yritysten ja yhteisöjen kehittämistarpeisiin. Koulutusta ja tutkintoja järjestetään tekniikan, liiketoiminnan ja palvelun aloilla. Edupoli toimii sekä pääkaupunkiseudulla että itäisellä Uudellamaalla. Päätoimipaikka sijaitsee Porvoossa. Muut toimipaikat ovat Helsingissä Herttoniemessä, Vantaalla Tikkurilassa ja Sipoossa Söderkullassa. Edupolissa opiskelee vuosittain lähes 6000 aikuista. Päätoimisten noin 70 kouluttajan osaamista täydentää runsaan 300 oman alansa asiantuntijan verkosto. (Edupoli, 2009.)

#### **4.3 Työnantajaorganisaatio Palmia**

Palmia on uudistuva ja vahvasti kehittyvä catering- ja toimitilapalveluja tuottava liikelaitos, jonka omistajaa Helsingin kaupunki. Palmiassa työskentelee noin 2 300 ammattilaista huolehtimassa ja vastaamassa ruokapalveluista, siisteydestä, kiinteistönhuollosta ja turvallisuudesta eri puolilla Helsinkiä. Toimipaikkoina ovat muun muassa oppilaitokset, sairaalat, toimistot, lounasravintolat ja juhlatilat kaikkiaan yli 700 palvelukohteessa. Asiakkaina ovat virastot ja laitokset, kunnat ja yritykset, yksityiset henkilöt ja yhteisöt. (Palmia, 2009.)

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 5.1 Tutkimusongelma

Tutkimukseni tavoitteena oli selvittää, miten oppisopimuskoulutukseen oleellisesti liittyvä työssäoppimisjakso toteutuu Pietari ryhmän opiskelijoiden kohdalla ja mitä käytännön kehittämiskohteita nousee esiin. Lähtökohtana tutkimukselle olivat puhdistuspalvelujen perustutkinnon perusteet ja alan ammattitaitovaatimukset.

Pietari ryhmän opiskelijat suorittivat puhdistuspalvelujen tai talotekniikan perustutkinnot ja työssäoppimisjaksot toteutuivat Palmian tarjoamilla työpaikoilla. Selvityksen tein teemahaastattelemalla kahta opiskelijaa, kahta työpaikkaohjaajaa sekä yhtä työnantajan- ja koulutusorganisaation edustajaa. Osallistuin myös työpaikkaohjaajille tarkoitettuihin infotilaisuuksiin Edupolissa. Selvityksen lisäksi tavoitteena on esittää kehittämiskohteita työssäoppimisjakson toteutumiselle.

Työssäoppimisjakson onnistumisella on suuri merkitys ammattitaidon kehittymiselle, joten siihen tulisi kaikkien osapuolten sitoutua, jotta lopputulos olisi kaikkia osapuolia tyydyttävä. Puhtauspalveluala tarvitsee tulevaisuudessa yhä enemmän osaajia ja koulutettu työvoima on aina pääomaa työnantajalle. Rajasin selvitykseni koskemaan vain Pietari ryhmän niitä opiskelijoihin, jotka suorittavat puhdistuspalvelujen perustutkinnon. Työssäoppiminen on kuitenkin ammattialasta huolimatta aina prosessi, jonka tulee edetä ja toteutua suunnitellusti huomioiden teoriaosuudessa esitetyt näkökohdat. Näin ollen tutkimukseni tulos palvelee kaikkia, jotka ovat kiinnostuneita työssäoppimisen prosessista ja sen kehittämisestä ammattialasta riippumatta.

### 5.2 Tutkimusmenetelmä

Teoriaosuudessa esitettyjen työssäoppimisprosessin keskeisten periaatteiden toteutumista Pietari-ryhmän osalta tutkin empiirisen aineiston avulla. Työssäni käytin laadullista (kvalitatiivista) tutkimusotetta. Sen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja luonnollisessa, todellisissa tilanteissa, tavoitteena ymmärtää jonkun valitun ilmiön esiintymisen syitä ja merkityksiä. (Eskola & Suo-

ranta 1998,161.) Valitsin työni toteuttamiseen teemahaastattelun. Teemahaastattelu määritellään lomake- ja avoimen haastattelun välimuodoksi. Teemahaastattelussa aihepiirit eli teemat ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat (Eskola & Suoranta 1998,161.)

Teemahaastattelua käytetään usein kasvatus- ja yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa, koska se vastaa kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtia (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2004, 197). Verrattuna lomakehaastatteluun on avointen kysymysten avulla helpompi motivoida vastaajia. Haastattelussa voidaan säädellä aiheiden järjestystä sen vaikuttamatta lopputulokseen. Haastateltavalla on myös mahdollisuus tulkita vapaammin kysymyksiä ja tämä antaa joustavuutta haastattelijalle. Haastattelulla avulla voidaan selvittää myös alueita, joilta puuttuu objektiivinen testaus. (Hirsijärvi & Hurme 1988, 15.)

### 5.3 Aineiston keruu ja käsittely

Valitsin tutkimuksen kohteiksi sattumanvaraisesti kaksi opiskelijaa ja kaksi työpaikkaohjaajaa. Koulutusorganisaation edustajasta haastattelin henkilöä, joka on työskennellyt opiskelijoiden parissa alusta lähtien. Haastattelin myös työnantajaorganisaation edustajaa, joka toimi yhdyshenkilönä Palmian ja opiskelijoiden välillä. Räättelöin haastattelukysymykset haastateltaville teema-alueiden mukaisesti. Kysymysten määrä vaihteli yhdestä kymmeneen kysymykseen ja haastattelujen kesto oli keski-määrin 45 min.

Työpaikkaohjaajien haastattelulomake, liite numero 1, sisältää seuraavat teemat

- työssäoppimisjakson suunnitelmallisuus
- työssäoppimisen toteutuminen käytännössä
- työssäoppimisjakson arviointi.

.

Opiskelijoiden haastattelulomake, liite numero 2, sisältää seuraavat teemat

- työssäoppimisjakson suunnitelmallisuus
- työssäoppimisen toteutus käytännössä
- itsearviointi
- oppimisilmapiiri.

Koulutusorganisaatioin edustajan haastattelulomake, liite numero 3, sisältää seuraavat teemat

- yhteistyö eri osapuolten välillä
- tutkimuksen perusteiden toteutuminen.

Työnantajaorganisaatioin edustajan haastattelulomake, liite numero 4, sisälsi teeman

- yhteistyö eri osapuolten välillä.

Ennen kuin varsinainen aineiston analysointi voidaan suorittaa, on aineiston oltava sellaisessa muodossa, että se voidaan tehdä. Muistiinpanot ja haastattelut litteroidaan eli kirjoitetaan puhtaaksi. Tutkimuksesta litteroidaan vain raportoinnin kannalta oleelliset osat. (Metsämuuronen 2000, 51.) En katsonut tarpeelliseksi käyttää haastattelussa nauhuria, vaan tein muistiinpanoja, jotka kirjoitin puhtaaksi heti haastattelun jälkeen.

## **6 TUTKIMUKSEN TULOKSET**

Huhtikuussa 2009 teemahaastattelin viisi henkilöä, joista kaksi oli työpaikkaohjaajia, kaksi opiskelijaa, yksi koulutusorganisaation edustaja ja yksi työnantajaorganisaation edustaja. Kysymykset olivat eri osapuolille erilaiset, lähti en henkilön roolista työssäoppimisprosessissa. Kysymysten avulla selvitin, miten työssäoppimisprosessi toteutuu käytännössä, toteutuvatko yleiset työssäoppimisen periaatteet ja mitä kehitettävää työssäoppimisjaksoon liittyy Pietari ryhmän opiskelijoiden kannalta.

Rajasin tutkimuksen tähän tiettyyn ryhmään, mutta katson tiedoista olevan hyötyä työssäoppimisprosessin toimivuuteen ja kehittämiseen myös omassa organisaatiossani.

## 6.1 Työpaikkaohjaajien haastattelu

Työpaikkaohjaajien haastattelussa ensimmäisillä kysymyksillä selvitin, miten työyksikössä valmistauduttiin opiskelijan tuloon, millainen työssäoppimissuunnitelma on olemassa ja ketkä ovat osallistuneet sen suunnitteluun. Molemmat haastateltavat olivat saaneet nopealla aikavälillä tiedon opiskelijan tulosta. Heidän suostumustaan opastajaksi oli kuitenkin kysytty, ja tehtävään suostuminen oli vapaaehtoista. Työpaikkaohjaajat kertoivat muille tiimin jäsenille opiskelijan tulosta. Opiskelijoille laadittiin oppisopimustoimiston ja työnantajaorganisaation yhteistyönä sopimus oppisopimuskoulutuksesta.

Henkilökohtaistamissopimuksen pohjalta henkilökohtaisen näyttösuunnitelman (HEKSU) laativat opiskelija ja koulutusorganisaation edustaja. Haastateltavat työpaikkaohjaajat eivät olleet mukana HEKSUN laadinnassa. Opastajat olivat toimineet alalla noin 10 vuotta ja ovat suorittaneet puhdistuspalvelualan tutkinnon, joten he tunsivat alan ammattitaitovaatimukset ja tutkinnon perusteet. Koulutusorganisaation järjestämissä infotilaisuuksissa päivitettiin muun muassa tietoja Puhdistuspalvelujen perustutkinnon perusteista.

Käytännössä työpaikkaohjaajat perehdyttivät opiskelijan työyhteisöön ja opetivat ammatin vaatimat tekniset taidot, työmenetelmät, puhdistusaineet ja välineet. Opetuksessa he käyttivät havainnollistavaa menetelmää, eli näyttivät ensin työsuorituksen minkä jälkeen opiskelija toisti tehtävän. Tämä menetelmä soveltui hyvin ryhmän opiskelijoille puutteellisen kielitaidon vuoksi. Työpaikkaohjaaja havainnollisti työvälineitä kirjoittamalla niihin suomen- ja venäjänkieliset nimet ja käyttötarkoitukset. Työpaikkaohjaajan kommentti

*”Laitoin siivousvaunussa oleviin välineisiin nimilaput suomeksi ja venäjäksi”.*

Teoriaopetuksessa opiskelijoille oli opetettu puhdistuksen perusasiat. Opastukseen käytettävää aikaa oli tuntimääräisesti vaikea arvioida ja se vaihteli alun kokopäiväisestä opastuksesta myöhemmin tapahtuvaan muutamaan tun-

tiin. Kokonaisaika pidettiin oppimisen kannalta riittävänä, mutta syvempään taitojen kehittymiseen tarvitaan pidempi ajanjakso.

Työpaikkaohjaajan mielestä

*” Syvällinen ammattitaito kehittyy ajan kanssa ”.*

Työpaikkaohjaajat arvioivat opiskelijaa kolmen kuukauden välein valmiilla lomakkeella (liite 5). Palautetta annettiin myös spontaanisti työn lomassa, mikä on kehittymisen kannalta tärkeää. Teknisen osaamisen arviointi sujui hyvin, mutta opiskelijan puutteellisen kielitaidon vuoksi sosiaalisten taitojen arvioinnissa oli haasteita. Kulttuurierojen vuoksi palautteenanto ja arviointiasteikkomme 1 - 5 aiheutti aluksi hämmennystä. Opiskelijoiden kotimaassa arvoit 1 ja 2 tarkoittavat täyttä osaamattomuutta. Kehittävän palautteen anto on aina haasteellista, mutta näissä tilanteissa se on erityisen haasteellista.

Opastuksen haasteet liittyivät kielitaidon puutteellisuuteen. Opiskelijoille myös arkipäivän tilanteet työelämän ulkopuolella olivat haasteellisia ja vaikuttivat sopeutumiseen vieraassa kulttuurissa, siis myös oppimiseen. Haastateltujen työpaikkaopastajien mielestä koulutusorganisaation järjestämät infotilaisuudet antoivat perustietoa tietoa opastamisessa käytännössä ja he kokivat myös saavansa tapaamisissa vertaistukea.

## **6.2 Opiskelijoiden haastattelu**

Opiskelijoita haastatellessa kävi selvästi esille opiskelijoiden motivaatio oppimiseen. He olivat tyytyväisiä teoriaopetukseen, mutta ensimmäinen jakso ennen itsenäiseen työskentelyyn siirtymistä, olisi voinut olla pidempi. Vastaanotto työssäoppimispaikoissa oli ollut hyvä ja oppimisilmapiiri myönteinen. Opiskelijoiden mielestä myös heidän omat asenteensa vaikuttavat työssäoppimisilmapiiriin ja siihen, kuinka heidät otetaan vastaan. Opiskelijat olivat hyvin myönteisiä persoonia, mikä varmasti on auttanut sopeutumiseen. Opiskelijan näkemys työssäoppimisjaksosta

*” Kaikki on täällä niin hyvin, työkaverit, työpaikkaohjaaja ”*

Teoriatiedot ovat antaneet hyvät valmiudet käytännön työn oppimiseen ja työssäoppimispaikassa voi suorittaa kaikkia tutkinnon vaatimia tehtäviä. Itsearviointi tapahtuu työpaikkaohjaajan kanssa yhdessä keskustellen arviointilomakkeen pohjalta. Opiskelijat arvioivat itseään myös työtehtävien osalta esimerkiksi tarkistamalla työnsä tuloksen. Oppimispäiväkirjan kirjoittaminen oli vierasta, mutta Internetissä tehtäviä osaamistestejä opiskelijat olivat suorittaneet, esimerkiksi [www.osaan.fi](http://www.osaan.fi) -testin. Opiskelijat käyttivät oppimisen tukena tehtäväpassia (liite 6).

Oppimisen haasteet liittyvät muiden kuin puhtaanapitotehtävien hallintaan. Toimitilahuoltajan muut tehtävät, ennen kaikkia asiakaspalvelutehtävät koettiin puutteellisen kielitaidon vuoksi haasteellisiksi. Kartuttaakseen kielitaitoaan opiskelijat opiskelevat suomea myös vapaa-aikanaan.

### **6.3 Työnantajaorganisaation edustajan haastattelu**

Työnantajaorganisaation edustajan yhteistyökumppaneita Pietarin ryhmälle olivat Edupoli, Helsingin kaupungin henkilöstökeskus, Helsingin kaupungin asuntotoimisto, Helsingin kaupungin sosiaalitoimi, Inkerin Liitto ja koulutusorganisaatio Amiedu. Yhteistyö eri osapuolten välillä on ollut hyvää ja tavoitteellista. Kaikille osapuolille oli tärkeää saada opiskelijat kotoutumaan ja näin tukea oppimista. Palmia käytti oman organisaationsa työntekijää projektityöntekijänä hoitamassa opiskelijoiden käytännön asioita, mikä osoittautui tarpeelliseksi asioiden sujuvoittamiseksi.

Projektityöntekijän näkökulmasta opiskelijat tarvitsivat paljon tukea käytännön asioissa, joka on ymmärrettävää, koska kyseessä olivat vierasmaalaiset opiskelijat. Osa heistä ei ollut koskaan käynyt Suomessa ja Helsingissä. Koulutusorganisaatio Amiedu huolehti opiskelijoiden suomen kielen opetuksesta hyvin, mutta puutteellinen kielitaito toi paljon haasteita arkipäivään. Tästä syystä opiskelijat tarvitsivat pidemmän orientaatiojakson oppiakseen esimerkiksi liikkumaan kaupungilla. Opiskelijat, joilla oli sukulaisia Helsingissä, tulivat aiemmin tutustumaan Helsinkiin ja tunsivat jo lähiympäristöään jonkin verran, joka helpotti liikkumista.

## 6.4 Koulutusorganisaatioin edustajan haastattelu

Koulutusorganisaatio Edupolin edustajan yhteistyökumppaneita ovat työnantajaorganisaatio Palmiasta, Helsingin kaupungin kehittämiskeskuksesta koulutussuunnittelija, Itä-Uudenmaan oppisopimuskeskuksesta koulutustarkastaja, työpaikkaohjaajat ja opiskelijat.

Oppilaitoksen edustajalla oli mahdollisuus seurata opiskelijoiden työssäoppimisjakson onnistumista ja ilmoittaa koulutustarkastajalle mahdollisista puutteista. Virallisesti tapaamisia on neljä vuodessa ja mukana ovat myös koulutarkastaja ja yrityksen yhteyshenkilö. Käynnit ajoittuvat aina ennen työssäoppimisen arviointiajankohtaa ja kestävät noin kaksi tuntia.

Opiskelijat ja työpaikkaohjaajat ovat ottaneet oppilaitoksen edustajan hyvin vastaan työpaikoille. Tämän lisäksi Edupolin kouluttajat kävivät työssäoppimispaikoilla vaihtelevasti ja käyntien määrä ja kesto ajallisesti on tapauskohtainen. Yhteisissä tapaamisissa on keskusteltu muun muassa yleisistä ja ajankohtaisista asioista, jotka liittyvät opiskelijan edistymiseen, tutkinnon tavoitteisiin ja työssäoppimisprosessiin. Oppisopimuskoulutusta valvotaan oppisopimuskeskuksesta, jossa koulutustarkastaja on ylin valvova viranomainen.

Työssäoppimispaikoilla tulee voida suorittaa kaikkia tutkinnon edellyttämiä tehtäviä. Opiskelijat ovat voineet suorittaa työpaikoillaan ylläpito- ja perussii- voustä, mutta tutkinnonperusteiden vaatimat toimitilahuoltajan tehtävät ja erikoiskohteissa työskentely eivät ole onnistuneet toivotulla tavalla. Opiskelijat työskentelevät kouluissa, joissa osassa ei ole luonnollista mahdollisuutta suorittaa toimitilahuoltajaosioon kuuluvia tehtäviä, kuten kopiointia, faksin ja sähköpostin käyttöä sekä kokousjärjestelyjä. Tutkinnossa edellytetään osaamista erikoiskohteissa työskentelystä, joita ovat korkea hygieniavaativat tilat, esimerkiksi leikkaussalit. Näiden kohteiden osalta tarvittaisiin työnkiertoa, jotta työssäoppiminen ennen näyttöä voitaisiin toteuttaa.

Koulutusorganisaatio Edupoli tarjoaa yritysten työpaikkaohjaajille koulutusta, joka räätälöidään asiakkaan toivomuksen mukaan. Koulutuksen kesto on kol-



me tai neljä päivää ja se toteutetaan joko kokopäivä tai osapäivä opiskeluna. Koulutuksessa saa tarvittavaa materiaalia ja siihen liittyy myös etätehtävä.

## 6.5 Työpaikkaohjaajien info

Koulutusorganisaatio Edupoli järjestää yhdessä oppisopimuskeskuksen kanssa infotilaisuuksia työpaikkaohjaajille. Mukana tilaisuuksissa ovat Palmian koulutussuunnittelija, oppisopimuskeskuksesta koulutustarkastaja, ja oppilaitoksen edustaja. Infotilaisuuksissa käsitellään ja keskustellaan ajankohtaisista asioista.

Työpaikkaohjaajat kokivat tilaisuudet erittäin antoisina. Ryhmän jäsenet toimivat vertaistukena toisilleen haasteellisessa ohjaustehtävässä. Infotilaisuudessa 21.4.2009 (liite 6) keskusteltiin opiskelijoiden arvioinnista ja sen merkityksestä oppimisessa. Palautteen anto on tärkeää koko opiskelun ajan, mutta oppisopimuskeskukselle lähetetään virallinen arviointilomake kolmen kuukauden välein. Arvioinnin tekevät työpaikkaohjaaja ja opiskelija yhdessä keskustellen. Arviointikeskustelut ovat olleet antoisia, mutta myös haastavia, koska joissain tapauksissa opiskelijan oma arviointi osaamisestaan on ollut korkeampi kuin työpaikkaohjaajan. Opiskelijoiden on ollut myös vaikea löytää kehittämiskohteita omassa työssään. Arviointikeskusteluun käytetty aika on ollut noin tunti.

Työssä oppimisen arvioinnin tehtävänä on:

- tukea opiskelijan oppimisen motivaatiota
- kehittää opiskelijan itsearviointia
- tukea opiskelijan minäkuva ja ammatillista kasvua
- tuottaa tietoa opiskelijan osaamisen tasosta
- suunnata opiskelijan toimintaa ja tavoitteita saadun palautteen perusteella (Granholm, 2009).

## 6.6 Johtopäätökset

Työssäoppimisjakson suunnittelu ja toteutus käytännössä, on haastava prosessi. Tutkimukseni aikana korostuivat ennen kaikkea jokaisen vaiheen suunnitelmallisuus ja kaikkien osapuolten sitoutuminen tehtävään. Työssäoppimis-

paikan tulee olla valmis vastaanottamaan opiskelija, vaikka työpaikkaopastaja perehdyttää ja huolehtii opiskelijasta käytännössä, niin koko työyhteisön tulisi olla prosessissa mukana. Pietari ryhmän työssäoppimispaikkoina toimivat opilaitokset ja työyhteisö käsittää muun muassa kollegat, tiimin jäsenet ja asiakkaat. Asiakkaina kouluissa ovat rehtori ja opettajat, joilla on usein tiivis yhteistyö toimitilahuoltajan kanssa, joten heidän huomioimisensa on tärkeää. Asiakasta tulisi informoida hyvissä ajoin opiskelijan saapumisesta ja tarjota esimerkiksi rehtorille mahdollisuutta kertoa työssäoppimispaikasta ja sen mahdollisista erityispiirteistä asiakkaan näkökulmasta. Tämä antaa opiskelijalle kokonaiskuvan työpaikasta ja valottaa asiakkaan toiveita, joita hänen tulee työssään ottaa huomioon.

Työpaikkaohjaajan tulee saada tieto opiskelijan tulosta riittävän ajoissa, jotta hän voi suunnitella oman työnsä ja laatia opiskelijalle oppimistavoitteisiin pohutuvan ”lukujärjestyksen”. Työnantajaorganisaation edustaja huolehtii työssäoppimipaikkojen järjestämisestä ja informoi opiskelijoita organisaatiosta yleensä, jolloin opiskelijalle muodostuu kokonaiskäsitys siitä, millaisessa organisaatiossa hän toimii. Työnantajaa edustaa myös työpaikkaohjaajan lähiesimies, jonka tulee olla aktiivisesti mukana suunnittelemassa työssäoppimisjaksoa ja tukea omalla toiminnallaan työpaikkaohjaajaa.

Haastattelemani opiskelijat pitivät oppimisilmapiiriä hyvänä ja kannustavana, johon heidän oma käyttäytymisensä on myös vaikuttanut. Opiskelijan avoimuus ja vastaanottavaisuus auttavat työyhteisöön sopeutumisessa. Pietari ryhmän opiskelijat saapuivat Suomeen 14.9.2007 ja aloittivat työt ja oppisopimusopiskelun 18.9.2007. Vieraaseen kulttuuriin ja ympäristöön tulijalle orietatioaika oli mielestäni liian lyhyt. Puutteellisen kielitaidon vuoksi lähtötilanne oli opiskelijoille erittäin haastava.

Useissa tapauksissa työpaikkaohjaaja ja opiskelija muodostavat työparin, jossa työpaikkaohjaaja opastaa havainnollisesti kuinka esimerkiksi välineitä ja koneita käytetään sekä miten puhtaanapitoprosessi kokonaisuudessaan toimii. Työpaikkaohjauksen merkitys on opiskelijalle tärkeä ja kaikki haastattelemani henkilöt allekirjoittivat sen. Haastattelujen perusteella ohjaus on sujunut pääsääntöisesti hyvin ja teoria opit ovat tukeneet käytännön oppimista.

Työpaikkaohjaajan läsnäolo päivittäisessä työssä on opiskelijalle aluksi tärkeää, jolloin opiskelija tarvitsee käytännön työnopastuksen lisäksi myös henkistä tukea. Opiskelijan ammattitaidon kehittyessä hän voi työskennellä itsenäisesti joitakin aikoja, mutta mielestäni työpaikkaohjaajan työskentely kokonaan toisessa kohteessa ei tue opiskelijan oppimista. Se tekee myös arvioinnista hankalaa ja mielestäni työpaikkaopastaja ei voi hyvin ja laajasti selvittää opiskelijan osaamista, ellei yhteistyö ole lähes päivittäistä.

Työpaikkaohjaajan arvioinnin merkitystä korostetaan työssäoppimisen kehittäjänä. Työpaikkaohjaaja ja opiskelija käyvät arviointikeskustelun kolmen kuukauden välein ja raportoivat siitä oppisopimustoimistolle. Opiskelijat suorittivat itsearviointia tarkastamalla työnsä jälkeä, joka on luonnollinen osa puhtaanapitoprosessia. Aikuisille opiskelijoille itsearviointi on vaikeaa ja palaute koetaan helposti arvosteluna. Arviointia tulisi suorittaa koko opiskelun ajan ja palautetta tulisi osata antaa ja vastaanottaa rakentavassa hengessä. Työpaikkaohjaajan ja opiskelijan käytössä olevan tehtäväpassin avulla voidaan seurata opiskelijan tehtävien hallintaa. Ilman opiskelijan jatkuvaa itsearviointia työstä tulee rutiininomaista ja ammattitaidon kehitystä ei tapahdu.

Puhdistuspalvelualan ammattitaito koostuu teknisestä osaamisesta, joka on osa kokonaisammattitaitoa. Teknisen osaamisen arviointi on huomattavasti helpompaa kuin muun osaamisen. Teknistä ammattitaitoa ovat ylläpito- ja perussiivouksessa käytettävien välineiden, koneiden, aineiden ja menetelmien oikea valinta ja käyttö. Toimitilapalveluiden osalta tekninen osaaminen on ATK-laitteiden ja faksin käytön hallintaa. Kaikkiin tehtäviin liittyy aina oman työn suunnittelu ja työhön tulisi olla kriittinen sekä kehittävä ote.

Tutkinnon tavoitteissa edellytetään kuitenkin myös muuta osaamista, niin kutsuttua sosiaalista osaamista, jossa opiskelijan henkilökohtaiset ominaisuudet tulevat esiin. Opiskelijan vuorovaikutustaidot, palveluhenkisyys ja yrittäjämäinen toiminta ovat seikkoja, joiden arvioiminen on haasteellisempaa. Ne ovat kuitenkin taitoja, joita asiakaspalvelutehtävissä tarvitaan vähintään yhtä paljon kuin ammatin teknistä hallintaa.

Haastatteleman työpaikkaohjaajat eivät ole osallistuneet koulutusorganisaatioin järjestämään työpaikkaohjaajille tarkoitettuun koulutukseen. Työpaikkaohjaajan oma ammattitaito on keskeinen seikka arvioitaessa työpaikkaohjaajan soveltuvuutta tehtävään. Ohjaajalla tulisi olla puhdistuspalvelualan tutkinto ja riittävän pitkä työkokemus alalla ja organisaatioissa. Ohjaustehtävä on haasteellinen ja vaikka pedagogista koulutusta ei edellytetä, tarvitaan kokonaisvaltaista ymmärrystä oppimisesta ja työssäoppimisesta. Käytössä oli kirjallista materiaalia ohjauksen tueksi, mutta mielestäni sitä ei hyödynnetty riittävästi.

Opiskelijoiden kielitaito on eräs keskeisimmistä seikoista, joka vaikuttaa oppimiseen, kuin myös muuhun sopeutumiseen vieraassa ympäristössä. Useat opiskelijat olivat opiskelleet suomen kieltä Pietarissa Inkerin liiton järjestämillä kursseilla jo usean vuoden ajan. Rekrytointitilaisuudessa pyrittiin valitsemaan opiskelijoiksi ne, joilla oli suomen kielen alkeet hallussa. Opiskelu jatkui Suomessa koulutusorganisaatioin järjestämällä suomen kielen koulutuksella.

Osa opiskelijoista täydentää kielen opiskelua vapaa-aikanaan. Käytännössä puutteellinen kielitaito on kuitenkin eräs keskeisistä haasteista. Opiskelijoiden passiivinen kielitaito on parempi kuin aktiivinen puheen tuottaminen. Osalla kirjalliset tehtävät sujuvat kieliopillisesti hyvin. Toimitilahuoltajat tarvitsevat käytännön kielitaitoa päivittäin toimiessaan asiakkaan tiloissa ja kohdatessaan asiakkaita. Näyttötutkinnossa tarvitaan myös kielitaitoa, koska opiskelijat voivat täydentää kirjallista suunnitelmaa näytön aikana suullisesti. Opiskelijoilta puuttuu rohkeutta käyttää kieltä arkipäivän tilanteissa ja useilta puuttuu myös luonnollinen yhteys kieleen esimerkiksi vapaa-ajan harrastusten myötä.

Yhteistyö eri osapuolten välillä on toiminut hyvin, mutta tiiviinpää yhteistyötä kaivataan työpaikkaopastajien ja heidän lähiesimiestensä välillä. Laki oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä velvoittaa koulutusorganisaatiota toimimaan lain hengessä ja toteuttamaan henkilökohtaistamissuunnitelmaa. Pietari ryhmän opiskelijoiden kohdalla lain kirjan toteutuu, koulutusorganisaation toimissa asiakaslähtöisesti ja huolehtiessa opiskelijoiden henkilökohtaisten opetussuunnitelmien laatimisesta. Käytännössä se tapahtuu yhdessä opiskelijan kanssa. Työpaikkaohjaajat ovat osallistuneet tapahtumaan vaihtelevasti.

Mielestäni heidän osallistumisensa suunnitelman laadintaa olisi tärkeää ja samalla tilanne toimisi heille myös hyvänä perehdytystilanteena.

## 6.7 Kehittämiskohteet

Teemahaastattelututkimuksen perusteella kehittämiskohteiksi nousivat työpaikkaohjaajien koulutus ja perehdytys tehtävään sekä kirjallisen materiaalin puute tukemaan käytännön ohjaustyötä. Työpaikkaohjaajien osallistuminen tarjottuun koulutukseen on vähäistä, vaikka koulutusorganisaatio Edupoli räätälöi sen yrityksen toiveiden mukaan. Työpaikkaohjaajien tulisi olla tiiviisti mukana koulutuksen suunnittelussa, jotta heidän näkökulmansa tulisi aidosti esiin ja palvelisi näin myös yrityksen tarpeita. Koulutuksen tulisi olla suunnitelmallista hyvin allokoitua ja koulutusorganisaation tulisi markkinoida sitä tehokkaammin.

Lisäksi työpaikkaohjaajille on tehtävän tueksi tarjolla kirjallista materiaalia, oppisopimuskansio, josta voi jakson aikana tarkistaa asioita. Kansio sisältää seuraavia kokonaisuuksia

- perustietoa työssäoppimisesta
- millainen on hyvä työpaikkaopastaja
- hyvän työpaikkaohjauksen perusteita ?
- tietoa opiskelijan arvioinnista
- tietoa tutkinnon perusteista ja alan ammattitaitovaatimuksista.

Mielestäni kansiota ei hyödynnetä arkipäivän ohjauksessa ja tulisi varmistaa, että työpaikkaohjaajat saavat kansion ja hyödyntävät sitä käytännön ohjaustyössä.

Työpaikkaohjaajan tulee olla mukana opiskelijan henkilökohtaistamissuunnitelman laadinnassa. Tällöin heille muodostuu kokonaiskäsitys opiskelijoiden oppimisen tavoitteista. Tämän pohjalta heidän on helpompi laatia suunnitelma työssäoppimisjakson toteuttamisesta. Suunnitelmasta tulisi selvittää opiskelijan ohjelma esimerkiksi viikon ajalle ja siinä tulee huomioida opiskelijan oppimistavoitteet.

Ylläpitosiivoustehtäviä tehdään päivittäin monessa työpisteessä, mutta suunnitelman avulla voidaan tiettyinä päivinä keskittyä syventämään tietoa jostakin tietyistä tehtävistä. Tehtäväpassi on hyvä pohja suunnitelman rakentamiselle. Työpaikkaohjaaja tarvitsee itselleen myös kokonaissuunnitelman opiskelijan työssäoppimisjaksolle (taulukko 2). Suunnitelma jaksoittaa opiskelijan oppimista teoriaopetuksen rinnalla ja tehtäväpassin avulla voidaan seurata suunnitelman toteutumista.

## TAULUKKO 2. Esimerkki suunnitelmasta

### Suunnitelma opiskelijalle / malli

<b>Maanantai</b>		Tutustuminen kohteeseen	
<b>Tiistai</b>		Siivousvaunun ja työvälineiden	
		siisteys	
<b>Keskiviikko</b>		Ammattisanaston	
		hallinta	
<b>Torstai</b>		WC:n ylläpitosiivous	
<b>Perjantai</b>		Seinän pyyhintä	

Yllä oleva malli sopii opiskelijan aloitusvaiheeseen, jolloin hän tutustuu työympäristöön ja työyhteisöön. Työpaikkaohjaaja ja opiskelija voivat laatia suunnitelman yhdessä, mutta vastuu sen toteutumisesta on työpaikkaohjaajalla.

Suunnitelmallisuutta tarvitaan myös opiskelijan tulon liittyvissä asioissa. Oppisopimuskeskus ja työnantajaorganisaatio huolehtivat oppisopimuksen laadimisesta. Työpaikkaohjaajiksi tulee valita alan tutkinnon suorittaneita ja ohjaamiseen motivoituneita henkilöitä. Heitä tulee informoida hyvissä ajoin ennen opiskelijan tuloa, ja mahdollistaa heidän osallistuminen työpaikkaohjaajan koulutukseen. Työpaikkaohjaajalle lähiesimiehen muiden työpaikkaohjaajien tuki on haastavassa ohjaustehtävässä tärkeää.

Työpaikkaohjaajan tulee myös tuntea työssäoppimisprosessi, jotta hän ymmärtää millaista tukea opiskelija tarvitsee. Ennen opiskelijan tuloa työpaikkaohjaajan tehtävänä on informoida työyhteisöä ja asiakasta opiskelijasta. Hyvän suunnitelman avulla työssäoppimisjaksosta saadaan kaikkia osapuolia tyydyttävä. Taulukossa 3 on esimerkki työssäoppimisjakson toteuttamissuunnitelmasta.

TAULUKKO 3. Työssäoppimisjakson toteuttamissuunnitelma

Tehtävä	Vastuuhenkilö
Koulutusta työpaikkaohjaajille	oppisopimustoimisto / lähiesimies
Tietoa organisaatiosta opiskelijalle	lähiesimies
Infotilaisuus opiskelijan tulosta työssäoppimispaikassa	lähiesimies
Opiskelijan perehdytys työyhteisöön	työpaikkaohjaaja
Työpaikkaohjaaja osallistuu henkilökohtaistamissuunnitelman tekoon	kouluttaja / työpaikkaohjaaja
Työssäoppimisjakson lukujärjestyksen laatiminen	työpaikkaohjaaja
Opiskelijan ohjaus	työpaikkaohjaaja

Ennen opiskelijan saapumista seuraavat viralliset toimet on suoritettava:

- oppisopimus tehty
- työssäoppimispaikat valittu
- työpaikkaohjaajat valittu

Itsearviointi on opiskelijan osaamisen kehittymisen kannalta tärkeä seikka. Kolmen kuukauden välein käyty arviointikeskustelu työpaikkaohjaajan kanssa ei ole riittävää itsearviointia. Ilman päivittäistä oman työn arviointia työstä muodostuu rutiininomaista ja esimerkiksi virheellisiä työtapoja ei huomioida riittävästi. Oppimispäiväkirja on hyvä tapa arvioida päivittäin omaa työtään. Kirjatessaan päivän tapahtumia, opiskelijan on helppo huomioida mitä uusia asioita hän on oppinut ja mitä osaamista hänen tulee hankkia lisää.

## 7 POHDINTA

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää työssäoppimisen toteutuminen käytännössä, sekä löytää kehittämiskohteita työssäoppimisjakson toteuttamiseen. Työni rajasin käsittämään ne Pietari ryhmän opiskelijat, jotka suorittavat Puhdistuspalvelujen perustutkinnon. Työssäoppimista tutkin lähemmin Puhdistuspalvelualan perustutkinnon perusteiden ja alan ammattitaitovaatimusten näkökulmasta. Tutkimusongelmaa selvitin teemahaastattelujen avulla. Teemahaastattelu oli hyvä tutkimusmenetelmä, koska teemat antoivat haastattelussa vapauden muotoilla kysymyksiä. Kysymykset laadin tarkasti, mutta käytännössä esitin ne keskustelunomaisesti, pysyen kuitenkin teemassa.

Työpaikkaohjaajien saaminen haastateltavaksi oli vaikeaa, useimmat heistä kieltäytyivät suoraan ajan puutteen vuoksi ja osa perui lupauksensa myöhemmin samasta syystä. Suorittamani haastattelut sujuivat kuitenkin hyvin ja vastaajat kertoivat mielellään työpaikkaohjaajan roolista.

Työpaikkaohjaajien infossa tapasin useita työpaikkaohjaajia ja pystyin epävirallisesti keskustelemaan heidän kanssaan. Keskusteluissa nousi samoja asioita esiin kuin haastatteluissakin, joten heillä oli hyvin samantyyppiset toimintatavat ja näkemykset asioista. Samankaltainen toimintatapa johtuu mielestäni organisaation toimintakulttuurista.

Työni tietoperustassa keskityin käsityksiin oppimisesta, työssäoppimisesta, Puhdistuspalvelualan perustutkinnon perusteista ja alan ammattitaitovaatimuksista. Kirjallisuutta oppimisesta yleensä löytyy paljon, mutta työssäoppimisesta oli vaikeaa löytää kirjallisuutta, jossa olisi selkeästi ja ymmärrettävästi määritelty työssäoppiminen, joka kertoo prosessin moninaisuudesta.

Puhdistuspalvelualan ammattitaitovaatimukset kokosin Kehittyvä siivoustyö-kirjan pohjalta ja tutkinnon tavoitteet on määritelty Puhdistuspalvelualan perustutkinnon määräyksessä 17/011/2000. Tietoperustan kokoaminen ja tiedon rajaaminen olivat työni haastavin osio.



Tutustuessani tietoperustaan työssäoppimisen käsite avautui minulle uudessa valossa ja sen tärkeys ammattitaidon kehittämisessä nousi keskeiseksi seikaksi. Työni edetessä kävi selväksi, että työssäoppimisen tulee olla suunniteltu prosessi, jossa kaikkien osapuolten sitoutuminen on tärkeää. Työpaikkaohjaajan ammattitaito ja motivaatio tehtävään ovat asioita, joiden tulisi olla kunnossa ennen tehtävän vastaanottoa.

Aikuisopiskelijan oppimisessa korostettiin aikaisemman työkokemuksen ja elämäkokemuksen merkityksen huomioimista. Nämä seikat eivät näkyneet Pietari ryhmän opiskelijoiden kohdalla missään vaiheessa. Kaikilla opiskelijoilla oli takanaan eri alojen opintoja ja ammattitaitoa, jonka hyödyntäminen olisi tärkeää. Mielestäni puutteellinen kielitaito esti näiden mahdollisuuksien käytön. Tulevaisuudessa olisi hyvä pohtia miten näitä tärkeitä seikkoja voitaisiin huomioida kaikkien osapuolten hyödyksi.

Johtopäätöksissä olen korostanut työssäoppimisjakson suunnitelmallisuutta ja sen tärkeys nousee esiin myös tietoperustassa. Mielestäni kokonaissuunnitelman tulee muodostua pienistä palasista jokaisessa vaiheessa. Vastuuhenkilöiden tulee olla tiiviissä yhteistyössä keskenään niin, että kaikki ovat tietoisia siitä miten kukin aikoo oman osionsa työssäoppimisjaksosta toteuttaa käytännössä. Näin muodostuu jaksosta ehjä kokonaisuus, joka tukee opiskelijan ammatillisen osaamisen kehittymistä.

Toimitilahuoltajan tehtävä on moninainen ja asiakaslähtöinen. Tehtävä edellyttää käytännön kielitaitoa kuin myös kohtalaista kirjallista suomenkielen ilmaisuja. Useat opiskelijat panostivat kielenopiskeluun myös vapaa-aikanaan. Puutteellinen kielitaito oli kuitenkin eräs työssäoppimisjakson suurimmista haasteista. Vieraassa maassa ja kulttuurissa tarvitaan rohkeutta puhua kieltä, jota ei koe hallitsevansa täydellisesti. Kyse on kuitenkin selviytymisestä arkipäivän tilanteissa niin työpaikalla kuin vapaa-ajallakin, jolloin tärkeintä on tulla ymmärretyksi, eikä hallita kaikkia kieliopin hienouksia.

Ammattitaitoa arvioitaessa kielitaidolla on suuri merkitys muun kuin teknisen osaamisen osalta. Pelkän ylläpitosiivouksen hallinta onnistuu puutteellisellakin kielitaidolla. Hankalampaa, joskus jopa mahdotonta on toimia asiakaslähtö-

sesti, mikäli ei ymmärrä asiakkaan suullisia tai kirjallisia viestejä. Opiskelijoita tulisi kuitenkin kaikin tavoin rohkaista käyttämään kieltä ja ilmaisemaan itseään. Opiskelijoiden tulevaisuutta ja urakehitystä ajatellen kielitaito tulee hallita. Puutteellisella kielitaidolla on vaikea saada työtä haastavimpien asiakaspalvelutehtävien parissa. Kielitaito on myös työturvallisuutta, jossa koko henkilöstön tulee olla tietoinen säännöistä ja määräyksistä. Työturvallisuusohjeiden ymmärtämättömyys ja noudattamatta jättäminen on suuri työturvallisuusriski.

Kouluttaessaan henkilöstöä yrityksen tavoitteena on saada ammattitaitoinen ja sitoutunut henkilöstö pitkäaikaisiin työsuhteisiin. Yritys panostaa oppisopimusopiskelijoihin taloudellisesti ja jotta lopputulos olisi kaikkia osapuolia hyödyttävä, niin työssäoppimisjaksoon ja sen onnistumiseen tulee panostaa hyvällä suunnittelulla. Työssäoppimispaikat tulee valita niin, että opiskelija voi suorittaa niissä kaikkia tutkinnon edellyttämiä tehtäviä. Tämä edellyttää hyvää yhteistyötä ja verkottumista myös organisaatioin sisällä. Työpaikkaohjaajiksi tulee valita ammattitaitoisia ja motivoituneita henkilöitä. Heitä tulee kouluttaa ja perehdyttää tehtävään sekä huomioida opastaminen myös palkkauksessa, mutta raha ei missään vaiheessa saa nousta ainoaksi syyksi haluta työpaikkaohjaajiksi.

Työpaikkaohjaajille henkinen tuki opastustehtävässä on tärkeää. Lähiesimies ja kollegat voivat omalta osaltaan tukea opiskelijaa ja työpaikkaohjaajaa saavuttamaan parhaan mahdollisen lopputuloksen. Koulutusorganisaatiolla on oma roolinsa tukijana. Parhaiten he toteuttavat sen järjestämällä koulusta ja perehdytystä, sekä jakamalla tietoa opastustehtävästä työpaikoille. Työpaikkaohjaajille kuin myös opiskelijoille kouluttajien käynnit työpaikoilla ovat tärkeitä ja niiden säännöllisyyteen sekä sisältöön tulisi panostaa.

Jatkossa Pietarin ryhmän opiskelijoiden osalta olisi mielenkiintoista tutkia kuinka moni opiskelijoista suoritti Puhdistuspalvelujen perustutkinnon 31.1.2010 mennessä. Kiinnostavaa olisi myös tietää opiskelijoiden jatkosuunnitelmat, kuinka moni työskentelee toimitilahuoltajan työtehtävissä suorittaneena Suomessa ja Palmialle esimerkiksi kahden tai viiden vuoden kuluttua. Edupolin ja Palmian yhteistyönä toteuttamaa rekrytointia ja koulutuksen onnistumista voidaan arvioida vasta pidemmällä aikavälillä. Ulkomaista työvoimaa

tarvitaan alalle jatkossakin ja tämänkaltaisen yhteistyö on eräs keino varmistaa ja sitouttaa opiskelijat tietyn työnantajan palvelukseen. Uskon, että yhteistyötä kehitettäessä ja kokemuksen karttuessa tämän tyyppisestä rekrytoinnista kehittyy hyvä apu ammattitaitoisen työvoiman hankintaan.

Kiinnostavaa on myös puhdistuspalvelualan kehitys tulevaisuudessa. Asiakkaat eivät varmasti lopu, mutta miten rekrytoida ammattitaitoista henkilöstöä ja varmistaa sen pysyvyys? Hyvä henkilöstöpolitiikka on eräs keskeisimmistä seikoista ja siihen kuuluu koulutuksen tarjoaminen. Oppisopimuskoulutus on hyvä keino parantaa henkilöstön ammattitaitoa tai tukea urakehitystä. Työnantajat järjestävät myös yrityksen sisällä täydennyskoulutusta henkilöstölleen.

Täydennyskoulutus on aina tarpeellista, mutta varsinaisen alan ammattikoulutuksen jättäisin koulutusorganisaatioiden huoleksi. Työnantajaorganisaatioin tulisi keskittyä hyvien työssäoppimispaikkojen järjestämiseen, työpaikkaohjaajien koulutukseen ja koko henkilöstön hyvään perehdytykseen. Kaikki tämä vaatii paljon työtä ja taloudellista satsausta, mutta uskon sen maksavan itsensä takaisin sitoutuneena henkilöstönä ja tyytyväisinä asiakkaina.

Arvioidessani omaa työtäni tulee ensimmäiseksi mieleen aiheen haasteellinen rajaaminen. Toisaalta runsaasta lähdemateriaalista oli aluksi vaikea valita ne, jotka tukisivat parhaiten aihetta. Mielestäni onnistuin laajan ja moninaisen aiheen rajaamisessa hyvin ja löysin relevanttia lähdemateriaalia. Henkilöiden teemahaastattelut sujuivat hyvin keskustelunomaisessa hengessä. Onnistuin luomaan rennon ja miellyttävän ilmapiirin. Pettymys oli haastateltavien työpaikkaohjaajien vähäinen määrä, asia, jota en osannut ottaa huomioon. Syyksi haluttomuuteen osallistua haastatteluun työpaikkaohjaajat ilmoittivat kiireen. Teemahaastatteluissa ei kuitenkaan edellytetä tiettyä haastateltavien määrää, joten tulokset ovat tältä osin päteviä. Työssäoppimisen prosessi, työssäoppimisjakson käytännön toiminta ja työpaikkaohjaajan tehtävän merkitys tulivat työssäni selvitetyiksi.

Ammattitaidon saavuttamien ja kehittäminen on pitkä prosessi, joka kehittyy koulutuksen, perehdytyksen ja kokemuksen kautta. Prosessi alkaa alan ammattikoulutuksella, joka voi toteutua esim. oppisopimuskoulutuksella. Työssä-

oppiminen liittyy kiinteästi teoriaopetuksen rinnalla ammattitaidon kehittymiseen. Onnistunut työssäoppimisjakso ja tutkinnon suorittaminen ovat tärkeitä etappeja elinikäisessä oppimisessa. Oman työn arviointi ja halu kehittää sitä ovat työntekijän keinoja lisätä ammatillista osaamista. Tämä edellyttää henkilöltä itsetuntemusta ja kriittistä oman työn arviointia.

Rutiininomainen työskentely vaivaa monia tämän päivän ammattilaisia ja työ koetaan yksitoikkoiseksi. Tarvitaan avoin ja rohkea mieli muuttaa rutiineja, mutta jo pienilläkin muutoksilla päivittäiseen työohjelmaan voidaan edistää työn mielekkyyttä. Työnkierto on eräs keino saada uutta näkökulmaa omaan työhön. Kaikki tämä vaatii työntekijältä aktiivisuutta, mutta myös työnantajan tulee tarjota mahdollisuuksia ja kannustaa henkilöstöä oman työn kehittämiseen.

Työssäni esitetyt kehittämiskohteet edellyttävät jatkotyöskentelyä, ja opinnäytetyöni tuloksia voin hyödyntää omassa työssäni. Kysymykseen, onko työssäoppiminen ammatillisen osaamisen perusta, voin todeta, että se on iso osa ammattitaidon kehittymistä. Työelämän haasteiden muuttuessa tarvitsemme tulevaisuudessa onnistuneiden työssäoppimisjaksojen toteuttamiseksi suunnittelua ja kehittämistä.

## LÄHTEET

Frisk, T. 2003. Ohjaaminen työssä. Helsinki: Educa.

Edupoli. 2008. [www.edupoli.fi](http://www.edupoli.fi). Viitattu 15.9.2008.

Edupoli.2009. [www.edupoli.fi](http://www.edupoli.fi). Viitattu 23.1.2009.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino

Eteläpelto, A & Onnismaa, J. 2006. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Dark.

Granholm, B. 21.4.2009. Työpaikkaohjaajien Info-tilaisuus. Helsinki. Edupoli

Helakorpi, S. 1992. Ammattitaito ja sen analysoiminen. Hämeenlinna: Prometec.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus.

Ikonen, S. & Karvinen, E-L. 1999. Kehittyvä siivoustyö. Helsinki: Suomen Siivousteknisen Liiton julkaisu 1:9.

Järvinen, A., Koivisto T. & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Porvoo: WSOY.

Metsämuuronen, J. 2000. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Methelp.

Opetushallitus. 2000. Puhdistuspalvelujen perustutkinto 2000. Määräys 17/011/2000.

Opetushallitus. 2007.Näyttötutkinto-opas.

Palmia. 2009. [www.palmia.fi](http://www.palmia.fi). Viitattu 19.4.2009.

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppimien, ammatillisen osaamisen perusta. Helsinki: Otava.

Ruhotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY.

Ruhotie, P., Kulmala, J. & Siikaniemi, L. 1998. Työssä oppiminen, Oppilaitosten ja työelämän roolimuuutos- esteitä ja edistäjiä. Helsinki: Opetushallitus.

Ruhotie, P., Honka, J. & Mustonen, L. 2000. Työssäoppimisen haasteet ammattikasvatukselle. Hämeen ammattikorkeakoulu: Hämeenlinna.

Räisänen, A. 1998. Hallitaanko ammatti? Pätevyyden määrittelyä arvioinnin perustaksi. Helsinki: Yliopistopaino.

Sarala, U. & Sarala, A. 1996. Oppiva organisaatio. Tampere: Tammer-paino.

Sarante, M. 2008. Edupoli. Henkilökohtainen tiedonanto 17.11.2008.

Sarante, M. 2009. Edupoli. Haastattelu 21.4.2009.

Seppälä, T. 2007. Työssäoppimisen ohjaaminen aikuisopiskelijan oppisopimuksessa. Helsinki: Palmenia.

Siljamäki 2008. Odotettavissa iso sotku. Keski-suomalainen 15.6.2008.  
<http://www.jamk.fi/kirjasto>, Nelli-portaali, Keski-suomalaisen arkisto.

Varila, J. & Rekola, H. 2003. Mitä on työssä oppiminen Teoreettisia ja empiirisiä näkökulmia. Joensuu: Joensuun Yliopisto.

## LIITTEET

### Liite 1. Teemahaastattelukysymykset työpaikkaohjaajille

1. Miten työyhteisössä valmistauduttiin opiskelijan tuloon ?
2. Miten opastaja tuntee tutkinnon perusteet ja alan ammattitaitovaatimukset ?
3. Millainen on työssäoppimissuunnitelma ?
  - a) Ketkä osallistuivat sen laatimiseen ?
4. Mitä asioita opastetaan käytännössä ?
5. Miten opastaminen käytännössä tapahtuu ?
5. Miten sosiaaliset taitoja arvioidaan ?
7. Opetukseen käytetty aika h/ pv h / kk ?
  - a ) onko käytetty aika riittävä ?
- 8 Miten osaamista arvioidaan ?
9. Opastuksen haasteet
10. Millaista materiaalia opastamiseen on ja millaista toivottaisiin ?

**Liite 2. Teemahaastattelukysymykset opiskelijoille**

- 1 Onko työssäoppimispaikka sopiva kaikkien tehtävien suorittamiseen ?
- 2 Onko työpaikkaohjaus ollut riittävää ?
- 3 Miten olet yhteydessä ohjaajaan ?
- 4 Miten itsearviointi tapahtuu ?
- 5 Ovatko työssäoppimisjakson tehtävät tukeneet teoriaopetusta ?miten
- 6 Millainen on oppimisilmapiiri ja miten olet itse voinut vaikuttaa siihen ?
- 7 Oppimisen haasteet



**Liite 3. Teemahaastattelukysymykset koulutusorganisaatioin edustajalle**

1. Yhteistyö työnantaja organisaation, työpaikkaohjaajien ja opiskelijoiden välillä.

- miten toiminut käytännössä ?

2. Ovatko opiskelijat pystyneet tekemään tutkinnon perusteiden vaatimia tehtäviä ?

**Liite 4. Teemahaastattelukysymys työnantajaorganisaation edustajalle****1. Yhteistyö eri osapuolten välillä**

- miten toiminut käytännössä ?

## Liite 5. Koulutuskertomus

### Koulutuskertomus

Kouluttava yritys:	Lähetetään koulutuksen järjestäjälle:  Itä-Uudenmaan oppisopimuskeskus Perämiehentie 6 06100 Porvoo
Opiskelija:	Oppisopimuksen rek.nro:
Koulutuksen tavoite:	Sovittu oppiaika:

### VÄLIARVIOINTI

Ammattitaidon arviointi = oppimisen seuranta opiskeluaikana

Täyttöohje: opiskelija ja työpaikkakouluttaja täyttävät yhdessä lomakkeen käydyn arviointikeskustelun pohjalta.

Tarkemmat arviointikriteerit oppisopimuskansiossa.

	Kiitettävä 5	Hyvä 4 - 3	Tyydyttävä 2 - 1
<b>Tekniset ja taloudelliset taidot</b>	Toimii suunnitelmallisesti, soveltavasti, luotettavasti ja teknisesti laadukkaasti. Toiminta asiakaskeskeisestä sekä laatu- ja kustannustietoista	Hallitsee tekniikan, toimii laadukkaasti ja asiakaskeskeisesti, vaikka tarvitsee lisää kokemusta	Käyttää harjaantumattomasti työmenetelmiä, -tekniikoita ja -välineitä. Tarvitsee valvontaa ja ohjausta
Suunnittelu- ja kehittämistaidot	Toimii itsenäisesti jäsenenä työn tekemisensä osaksi kokonaisuutta. Haluaa ja kykenee kehittämään vastuullisesti itseään, työtään ja työyhteisöään.	Ottaa vastuuta, pystyy järjestelmällisyyteen, tilanteiden arviointeihin ja palautteen vastaanottoon.	On harjaantumassa itsensä ja tekojensa arviointiin. Organisoitaitaito muotoutumassa ja aloitekyky kehityksessä.
<b>Työelämän sosiaaliset taidot</b>	Hallitsee erilaiset työtilanteet sekä ihmissuhteet vastuullisesti ja työyhteisön yhteistyötä edistävasti.	Kykenee toimimaan yhteistyössä sekä ottamaan vastuuta itsestä ja työyhteisön jäsenistä.	Harjoittelee sosiaalisessa työympäristössä toimimista. On kasvamassa vastuuseen itsestä ja työyhteisön jäsenistä.

**HUOM! LIITTEESTÄ ON POISTETTU TARPEETTOMANA AMMATTITAI-  
DON ARVIOINTITÄULUKKO 1-5**

### Oppimisympäristön arviointi

• Työssä oppimisen ohjaus on ollut riittävä	1 2 3 4 5
• Työssä oppiminen on ollut oppimistavoitteita tukevaa	1 2 3 4 5

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työtehtävät ovat olleet monipuolisia</li> <li>• Työtehtävät ovat olleet oppimistavoitteita tukevia</li> <li>• Työympäristön ilmapiiri on ollut oppimiseen kannustava.</li> <li>• Oppilaitoksen antama tietopuolinen opetus on ollut oppimistavoitteita tukevaa.</li> <li>• Koulutuksen järjestäjän (oppisopimuskeskus tai vastaava) palvelu oli hyvää.</li> </ul>	<div>Täysin eri mieltä mieltä</div> <div>1 2 3 4 5</div> <div>Täysin samaa</div>
--	--

Lisätietoja, kehittämisehdotuksia:

---

Onko tietopuolinen opetus ja tutkinnon suorittaminen edistynyt suunnitellun sisällön ja aikataulun mukaisesti?

On ☐ Ei ☐

Miksi ei?

---

Arviointikeskustelu on käyty \_\_\_\_/\_\_\_\_200\_\_

---

Opiskelijan allekirjoitus

Työpaikkakouluttajan allekirjoitus

Lisätietoja, esim. lomat poissaolot

---

Kausi	Palautus	mennessä
Kuukaudet	Työssäolotunnit/kk	Tietopuolisen opetuksen tunnit/kk

Koulutuskorvaushakemus

Työnantaja/Kouluttava yritys hakee koulutuskorvausta ajalta:

Pankkiyhteys

\_\_\_\_/\_\_\_\_200\_\_

Päiväys

Työnantajan/Kouluttavan yrityksen allekirjoitus

## Liite 6. Tehtäväpassi

Edupoli / Tutkinnon osa: Toimitilapalvelut			
Tehtävä	pvä	työkohte	"Hyväksyjä"
neuvonta- ja infopisteessä toimiminen			
puhelinvaihteessa toimiminen			
sähköpostin käyttö			
kopiointi			
tulevan ja lähtevän postin kirjaaminen			
sisäisenä lähettinä toimiminen			
toimistolaitteiden puhdistus (kopiokone, tietokone)			
kokoustilajärjestelyt viestintä tilojen käytöstä			
av-laitteiden käytön opastaminen, av-välineiden toimivuuden tarkistaminen lampun vaihto (piirtoheitin, videotykki)			
kokouskahvitusten järjestäminen ja tarjoilu			
kahvinkeitin käyttö ja puhdistaminen			
mikroaaltouunin käyttö ja puhdistaminen			
kiertoilmauunin käyttö ja puhdistaminen			
astianpesukoneen käyttö ja puhdistaminen			
kokoustarjoittavien tilaaminen ja tarjollepano			
tilojen somistelu			
kukka-asetelmien tekeminen			
kukkien mullan vaihto			
kasvien tuholaistorjunta			
sisustustekstiilien puhdistaminen ja huolto			
sisääntuloalueiden puhtaanapito			
oven edustojen liukkaudenesto			
ovien lukitseminen			
avainhallinta			
kulunvalvonta			
hälytysjärjestelmien toiminta			
lamppujen vaihto			
sulakkeiden vaihto			